

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 ราย จากทั้งหมด 251 ราย ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้

1. ด้านรายได้ ร้อยละ 33.05 เสนอให้เพิ่มค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพมากที่สุด
 2. ด้านสวัสดิการ ร้อยละ 32.91 เสนอให้ขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน
 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.57 ขอให้จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเพิ่มเติม
 4. ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ร้อยละ 32.43 เสนอแนะว่าระยะเวลาในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างบ่อยครั้งเกินไป
 5. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 24.07 ขอให้มหาวิทยาลัยกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพสำหรับพนักงานไว้ให้ชัดเจน
 6. ด้านลักษณะงาน ร้อยละ 34.61 เห็นว่าควรแบ่งงานตามความถนัดของพนักงาน
- สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานปรากฏรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ด้านรายได้	118	47.01
1.1 เพิ่มค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ	39	33.05
1.2 ค่าจ้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	28	23.72
1.3 ปรับค่าจ้างเพิ่มให้เท่ากับมหาวิทยาลัยอื่น	18	15.25
1.4 ให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วเกี่ยวกับการปรับค่าจ้าง	14	11.86
1.5 ปรับค่าจ้างให้เท่าเทียมกับหน่วยงานเอกชน	6	5.08

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.6 ขอเพิ่มค่าตอบแทนวิชาชีพและเงินประจำตำแหน่ง	5	4.23
1.7 ควรเพิ่มเงินโบนัสประจำปีให้สูงกว่าในปัจจุบัน	4	3.38
1.8 ควรจัดสรรเงินประจำตำแหน่งให้ครบทุกตำแหน่ง	4	3.38
2. ด้านสวัสดิการ	158	62.94
2.1 ขอให้ขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน	52	32.91
2.2 ให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับข้าราชการ	36	22.78
2.3 เพิ่มสวัสดิการทุกด้านให้เหมือนกับข้าราชการ	20	12.65
2.4 เพิ่มสวัสดิการให้เท่าเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น	18	11.39
2.5 มหาวิทยาลัยควรมีรูปแบบสวัสดิการให้เลือกตามต้องการ	9	5.69
2.6 ให้พนักงานเบิกค่าเล่าเรียนของบุตรได้	8	5.06
2.7 ขอเพิ่มเส้นทางรถรับ-ส่ง ให้ครอบคลุมมากกว่าปัจจุบัน	7	4.43
2.8 ควรจัดที่พักให้ฟรีในกรณีปฏิบัติงานที่ศูนย์รังสิต	4	2.53
2.9 สามารถเบิกค่าหน่วยกิตได้ในกรณีศึกษาต่อที่สถาบันอื่น	4	2.53
3. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	54	21.51
3.1 ขอให้หน่วยงานกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับพนักงานไว้ให้ชัดเจน	13	24.07
3.2 มหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจนเรื่องความก้าวหน้า	11	20.37
3.3 เพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อให้มากขึ้น	9	16.66
3.4 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพมากขึ้น	8	14.81
3.5 ควรปรับเพิ่มเงินเดือนเมื่อได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม	8	14.81
3.6 ควรให้พนักงานที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมาก ได้เลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้น	3	5.55
3.7 ให้สามารถโอนหรือย้ายข้ามมหาวิทยาลัยได้	2	3.70
4. ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์	37	14.74
4.1 ระยะเวลาในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างบ่อยครั้งเกินไป	12	32.43
4.2 จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอโดยเฉพาะการเลื่อนขั้นค่าจ้าง	10	27.02

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.3 ควรกำหนดระเบียบ/หลักเกณฑ์ของพนักงานให้ครอบคลุม แผนการอิงระเบียบข้าราชการ	7	18.91
4.4 ให้พิจารณาปรับปรุงระเบียบ/หลักเกณฑ์พนักงานให้ เหมาะสมกว่าปัจจุบัน	5	13.51
4.5 ควรมีการประเมินระเบียบ/หลักเกณฑ์	3	8.10
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	28	11.15
5.1 จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเพิ่มเติม	8	28.57
5.2 ควรดูแลด้านความปลอดภัยให้มากขึ้น	7	25.0
5.3 เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดีเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงาน	4	14.28
5.4 เกิดการเปรียบเทียบสถานภาพกับข้าราชการทำให้ ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพ	3	10.71
5.5 เพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูง	3	10.71
5.6 งานที่ทำท้อทำให้พัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้น	2	7.14
5.7 ควรปรับคำอธิบายลักษณะงานใหม่ทั้งระบบ	1	3.57
6. ด้านลักษณะงาน	26	10.35
6.1 ควรแบ่งงานตามความถนัดของพนักงาน	9	34.61
6.2 บางหน่วยงานมีลักษณะงานที่ซ้ำซาก จำเจ	4	15.38
6.3 ควรเพิ่มการจัดอบรมสัมมนาเรื่องงานในด้านต่าง ๆ	3	11.53
6.4 ควรจัดสรรเนื้องานให้พนักงานปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	3	11.53
6.5 ให้พนักงานปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง	3	11.53
6.6 งานที่ปฏิบัติเป็นงานเฉพาะทางต้องเพิ่มพูนความรู้	2	7.69
6.7 ปรับปรุงโครงสร้างในการบริหารให้ชัดเจน	2	7.69

จากตารางที่ 4.22 ซึ่งเป็นตารางสรุปภาพรวมเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 62.94 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการมากที่สุด โดยร้อยละ 32.91 ขอให้ขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน ร้อยละ 22.78 เสนอให้พนักงานเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับข้าราชการ และร้อยละ 12.65 เห็นว่าควรเพิ่มสวัสดิการทุกด้านให้เหมือนกับข้าราชการ ตามลำดับ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาต่อไปยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายได้ในลำดับรองลงมา โดยเห็นว่าค่าจ้างที่ได้รับมีอัตราต่ำกว่าองค์กรอื่น จึงขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างให้ใกล้เคียงกับองค์กรอื่นหรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งอื่น รวมทั้งสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานโดยศึกษาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในคำถามปลายเปิดพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการมากที่สุด และด้านรายได้ในลำดับถัดมา จะเห็นได้ว่าสวัสดิการและรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานในมหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่าง

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

สมมติฐานในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีระดับความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับระดับความมั่นคงในการทำงาน ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test กับ การเปรียบเทียบระดับความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และคุณวุฒิการศึกษา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) ในการเปรียบเทียบระดับความมั่นคงในการทำงานจำแนกตามอายุ ค่าจ้างที่ได้รับ หน่วยงานที่สังกัดและระยะเวลาในการทำงาน โดยทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

4.1 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.944$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.35 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่าง
กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
หญิง	191	3.35	0.372	-0.071	0.944
ชาย	60	3.35	0.361		

4.2 อายุ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

ผลการศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีระดับความมั่นคงโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.671$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24 และตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.24

จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
21 - 30 ปี	164	3.37	0.369
31 - 40 ปี	79	3.32	0.368
41 - 50 ปี	8	3.31	0.409
รวม	251	3.35	0.369

ตารางที่ 4.25

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุ
กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.110	0.055	0.400	0.671
ภายในกลุ่ม	248	34.023	0.137		
รวม	250	34.133			

4.3 สถานภาพสมรส

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.025$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มากกว่าสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส

กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โสด	196	3.44	0.361	2.252	0.025*
สมรส	55	3.26	0.385		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.014$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มากกว่าสถานภาพสมรสที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรส

กับระดับความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
โสด	196	3.41	0.409	2.473	0.014*
สมรส	55	3.29	0.399		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 คุณวุฒิการศึกษา

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณวุฒิศึกษากับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

การเปรียบเทียบคุณวุฒิศึกษากับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติค่าที (t-test) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.992$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.35$) (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

การเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีคุณวุฒิต่างกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานโดยรวม

คุณวุฒิ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	208	3.35	0.372	0.010	0.992
ปริญญาโท	43	3.35	0.362		

4.5 ค่าจ้าง

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคงในการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าจ้างที่ได้รับน้อยกว่า 10,000 บาท และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าจ้างที่ได้รับมากกว่า 16,000 บาท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับที่เท่ากันคือ 3.44 และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าจ้าง 14,001 – 16,000 บาท ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.28 และพบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.259 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.135 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่าไม่มี

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.107$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีค่าจ้างที่ได้รับต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29 และ ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.29

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานโดยรวม

ค่าจ้างที่ได้รับ	N	$\bar{X}$	S.D.
น้อยกว่า 10,000 บาท	69	3.44	0.376
10,001 – 12,000 บาท	82	3.34	0.368
12,001 – 14,000 บาท	74	3.29	0.358
14,001 – 16,000 บาท	16	3.28	0.331
มากกว่า 16,000 บาท	10	3.44	0.403
รวม	251	3.35	0.369

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับระดับ
ความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามค่าจ้างที่ได้รับ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.035	0.259	1.923	0.107
ภายในกลุ่ม	246	33.098	0.135		
รวม	250	34.133			

4.6 หน่วยงานที่สังกัด

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$) และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนัก/สถาบัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.097$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31 และตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีหน่วยงานสังกัดต่างกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานโดยรวม

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	167	3.32	0.355
คณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ	64	3.44	0.374
สำนัก/สถาบัน	20	3.31	0.443
รวม	251	3.35	0.369

ตารางที่ 4.32
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกับระดับ
ความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	0.636	0.318	2.353	0.097
ภายในกลุ่ม	248	33.497	0.135		
รวม	250	34.133			

4.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัด กับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างหน่วยงานที่สังกัดกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนัก/สถาบัน มีระดับความมั่นคงโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.013$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 และตารางที่ 4.34) เมื่อเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
กับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงานจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
สำนักงานอธิการบดี	167	3.67	0.383
คณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ	64	3.83	0.414
สำนัก/สถาบัน	20	3.60	0.539
รวม	251	3.71	0.411

ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับความมั่นคง
ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานสังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	2	1.450	0.725	4.419	0.013*
ภายในกลุ่ม	248	40.705	0.164		
รวม	250	42.156			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างหน่วยงานที่สังกัด
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงาน อธิการบดี	คณะ/ หน่วยงานเทียบเท่า	สำนัก/ สถาบัน
	$\bar{X} = 3.67$	$\bar{X} = 3.83$	$\bar{X} = 3.60$
สำนักงานอธิการบดี	-		
คณะ/หน่วยงานเทียบเท่า	-0.16*	-	
สำนัก/สถาบัน	0.07	0.23	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7 ระยะเวลาในการทำงาน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานโดยรวม

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.45 และระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.27 และพบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.515 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.132 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.010$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานต่างกัน (ตารางที่ 4.36 และ ตารางที่ 4.37) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 1 – 2 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 3 - 4 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.43 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.36
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันกับระดับ
ความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

ระยะเวลาในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 – 2 ปี	103	3.43	0.389
3 – 4 ปี	83	3.27	0.347
5 – 6 ปี	47	3.31	0.318
7 – 8 ปี	18	3.45	0.394
รวม	251	3.35	0.369

ตารางที่ 4.37
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน
กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.544	0.515	3.90	0.010*
ภายในกลุ่ม	247	32.589	0.132		
รวม	250	34.133			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน
กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม

ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	7 – 8 ปี
	$\bar{X} = 3.43$	$\bar{X} = 3.27$	$\bar{X} = 3.31$	$\bar{X} = 3.45$
1 – 2 ปี	-			
3 – 4 ปี	0.17*	-		
5 – 6 ปี	0.12	-0.04	-	
7 – 8 ปี	-0.02	-0.18	-0.14	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.79 และระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ และพบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.489 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.165 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.033$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39 และตารางที่ 4.40) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.39
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 – 2 ปี	103	3.79	0.383
3 – 4 ปี	83	3.61	0.412
5 – 6 ปี	47	3.68	0.375
7 – 8 ปี	18	3.74	0.558
รวม	251	3.71	0.411

ตารางที่ 4.40
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันกับ
ระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.466	0.489	2.966	0.033*
ภายในกลุ่ม	247	40.690	0.165		
รวม	250	42.156			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อม

ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	7 – 8 ปี
	$\bar{X} = 3.79$	$\bar{X} = 3.61$	$\bar{X} = 3.68$	$\bar{X} = 3.74$
1 – 2 ปี	-			
3 – 4 ปี	0.17*	-		
5 – 6 ปี	0.11	-0.06	-	
7 – 8 ปี	0.04	-0.13	-0.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05*

4.7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงาน กับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.54 และระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.30 และพบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.892 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.295 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.030$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ต่างกัน (ตารางที่ 4.42 และ ตารางที่ 4.43) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1–2 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3–4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.42
ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคง
ในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

ระยะเวลาในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 – 2 ปี	103	3.54	0.568
3 – 4 ปี	83	3.30	0.542
5 – 6 ปี	47	3.39	0.496
7 – 8 ปี	18	3.45	0.519
รวม	251	3.43	0.550

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	2.675	0.892	3.019	0.030*
ภายในกลุ่ม	247	72.954	0.295		
รวม	250	75.630			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.44
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	7 – 8 ปี
	$\bar{X} = 3.54$	$\bar{X} = 3.30$	$\bar{X} = 3.39$	$\bar{X} = 3.45$
1 – 2 ปี	-			
3 – 4 ปี	0.24*	-		
5 – 6 ปี	0.15	-0.08	-	
7 – 8 ปี	0.09	-0.15	-0.07	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

จากการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาในการทำงาน กับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7-8 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.44 และระยะเวลาในการทำงาน 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ และพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มเท่ากับ 1.456 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.313 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.003$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45 และตารางที่ 4.46)) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.31 มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.45
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันกับระดับ
ความมั่นคงในการทำงานด้าน
ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ระยะเวลาในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 – 2 ปี	103	3.31	0.513
3 – 4 ปี	83	3.05	0.489
5 – 6 ปี	47	3.13	0.471
7 – 8 ปี	18	3.44	0.502
รวม	251	3.20	0.505

ตารางที่ 4.46
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	4.369	1.456	4.660	0.003*
ภายในกลุ่ม	247	77.200	0.313		
รวม	250	81.569			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.47
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	7 – 8 ปี
	$\bar{X} = 3.31$	$\bar{X} = 3.05$	$\bar{X} = 3.13$	$\bar{X} = 3.44$
1 – 2 ปี	-			
3 – 4 ปี	0.26*	-		
5 – 6 ปี	0.18	-0.08	-	
7 – 8 ปี	-0.13	-0.39	-0.31	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงาน

การศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงาน พบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 - 8 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.56 และระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.31 ตามลำดับ และพบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเท่ากับ 0.571 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยภายในกลุ่มเท่ากับ 0.189 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) โดยการหาค่าเอฟ (F-test) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.030$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานต่างกัน (ตารางที่ 4.48 และ ตารางที่ 4.49)) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's test) ไม่พบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงาน (ตารางที่ 4.50)

ตารางที่ 4.48
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันกับระดับ
ความมั่นคงในการทำงาน
ด้านลักษณะงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 – 2 ปี	103	3.48	0.428
3 – 4 ปี	83	3.31	0.446
5 – 6 ปี	47	3.39	0.441
7 – 8 ปี	18	3.56	0.398
รวม	251	3.41	0.440

ตารางที่ 4.49
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านลักษณะงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	1.713	0.571	3.024	0.030*
ภายในกลุ่ม	247	46.654	0.189		
รวม	250	48.367			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.50
การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างระยะเวลาในการทำงาน
กับระดับความมั่นคงในการทำงาน
ด้านลักษณะงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 – 6 ปี	7 – 8 ปี
	$\bar{X} = 3.48$	$\bar{X} = 3.31$	$\bar{X} = 3.39$	$\bar{X} = 3.56$
1 – 2 ปี	-			
3 – 4 ปี	0.16	-		
5 – 6 ปี	0.09	-0.08	-	
7 – 8 ปี	-0.08	-0.25	-0.17	-

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิ การศึกษา ค่าจ้างที่ได้รับและหน่วยงานที่สังกัด กับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม โดยสรุปพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวข้างต้นมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาในการทำงานกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.025$ และ $p = 0.010$ ตามลำดับ) แสดงว่าความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาในการทำงานมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมต่างกัน

จากการสรุปภาพรวมข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรสและด้านระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีระดับความมั่นคงในการทำงานสูงกว่า ($\bar{X} = 3.41$) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{X} = 3.29$) ด้วยเหตุผลที่ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดไม่ต้องมีการรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัวเกี่ยวกับเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ดังนั้นจึงไม่ต้องจัดสรรค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานให้กับผู้อื่น ทำให้มั่นใจว่าตนเองมีอิสระในการใช้จ่ายเงิน อีกทั้งยังสามารถวางแผนหรือมีอิสระในการตัดสินใจใช้จ่ายเงินหรือออมเงินได้ด้วยตัวเอง นอกจากนี้

ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยจัดสรรให้เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ได้ขยายครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาลกลุ่มสมรส และบุตร รวมทั้งค่าเล่าเรียนบุตรด้วย ดังนั้นผู้ที่มีสถานภาพโสดจึงไม่ต้องกังวลใจด้านสวัสดิการเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดสามารถที่จะจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติงานประจำวันได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีภาระหรือข้อกังวลใจเรื่องครอบครัว มีเวลาเพียงพอเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยการเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ สามารถเข้าร่วมการอบรม สัมมนา อบรม เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหรือยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ ยังมีเวลาเพียงพอเพื่อวางแผนในการศึกษาต่อระดับสูงอย่างมีประสิทธิภาพได้อีกทางหนึ่งด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานนานมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย โดยผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 3.45$) ด้วยเหตุผลที่ว่ากลุ่มนี้ได้ผ่านขั้นตอนการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างและได้รับการจ้างในระยะยาว จึงมีความมั่นใจว่าตนเองจะได้รับการจ้างงานอย่างแน่นอน ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานก็สามารถปรับตัวปรับใจให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้ระดับหนึ่งแล้ว เช่น การเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และมีความมั่นใจในสัมฤทธิ์ผลของงานเนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร อีกทั้งยังสามารถมองเห็นแนวทางการก้าวหน้าทางอาชีพในอนาคต เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเพิ่มเงินเดือน ทิศทางการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โครงสร้างของหน่วยงานที่เอื้ออำนวยให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้ เป็นต้น

นอกจากการทดสอบสมมุติฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวมข้างต้นแล้วนั้น ถ้าพิจารณาโดยจำแนกระดับความมั่นคงในการทำงานเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้วยเหตุผลที่ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด ย่อมมีเวลาเพียงพอที่จะสร้างความคุ้นเคย มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมสัมพันธ์ ในหน่วยงานเพื่อสร้างความคุ้นเคย หรือแสดงออกซึ่งมิตรภาพ

การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีโอกาสหรือเวลาเพียงพอที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บังคับบัญชาระดับคณะ จะดำรงตำแหน่งตามวาระที่กำหนดไว้แน่นอน เมื่อครบวาระก็สรรหาหรือแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทนต่อไป แต่ผู้บังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี จะดำรงตำแหน่งถาวรไม่มีการกำหนดเป็นวาระในการดำรงตำแหน่ง ดังนั้นเมื่อกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มนี้เกิดข้อขัดแย้งหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเดิม ๆ ต่อไป อาจจะทำให้เกิดความกังวลใจหรือขาดแรงจูงใจในการทำงานได้

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี เป็นช่วงที่เริ่มต้นทำงาน ยังไม่ทราบถึงข้อเท็จจริง ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานหรือสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ย่อมที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงมีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี ด้วยเหตุผลดังกล่าว

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์แตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี เป็นช่วงที่เริ่มต้นทำงาน ยังไม่มีโอกาสได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่ใช้ปฏิบัติกับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงยังไม่ทราบถึงข้อดีข้อเสียของระเบียบ/หลักเกณฑ์ดังกล่าวว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองอย่างไรบ้าง ดังนั้นระเบียบ/หลักเกณฑ์ของพนักงาน

มหาวิทยาลัยจึงได้รับการยอมรับจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี สูงกว่ากลุ่มอื่น

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลานานที่สุด ดังนั้นย่อมที่จะรับรู้ถึงทิศทางการก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนเงินเดือน โอกาสในการอบรม/สัมมนา หรือการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.31 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลานานที่สุด ดังนั้นย่อมที่จะสั่งสมความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการทำงาน สามารถจัดปัญหาอุปสรรคตลอดทั้งหาแนวทางป้องกัน หรือวิธีการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่ากลุ่มอื่น จึงมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อลักษณะงาน และมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงาน 7 – 8 ปี มีระดับความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะงานสูงที่สุดหากเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ

สรุปภาพรวมการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความมั่นคงในการทำงานปรากฏในตารางที่ 4.51

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ภาพรวมทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนด้านลักษณะงานกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ซึ่งทั้ง 3 ด้านข้างต้น นับเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในการจูงใจและจูงใจรักษาให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ยาวนานขึ้น แต่พบว่าในด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.02$) โดยเฉพาะในประเด็นค่าจ้าง ($\bar{X} = 2.72$) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะมีทัศนะเห็นด้วยในทิศทางเดียวกันในประเด็นที่ว่า ค่าจ้างที่ได้รับทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77, 2.55 และ 2.54 ตามลำดับ ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี ดังนั้นจึงได้รับค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ผู้ศึกษาจึงเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรพิจารณาทบทวนฐานค่าจ้างและโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ให้สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าการมีสภาพการทำงานที่ดีมีส่วนช่วยให้ตั้งใจทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และการมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นบรรยากาศในองค์กรโดยรวม ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรภาพที่ดี และพนักงานเอาใจใส่ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับข่าวสารในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ วิกรม อัสวิกุล (2541, น. 66) ซึ่งพบว่าความชัดเจนและความต่อเนื่องของข้อมูลข่าวสารในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ ความเป็นกันเองของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน นับเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ดังนั้นเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานด้วยเหตุผลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานของสุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ที่กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าจ้าง ประโยชน์ เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

2. ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง เมื่อพิจารณาผลการศึกษาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยผู้ศึกษาขออภิปรายเป็นรายประเด็นดังนี้

การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) มีจุดที่น่าสนใจเกี่ยวกับทัศนคติเห็นด้วยในระดับปานกลาง ต่อหลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรม และการได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอภาค รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งมีความคิดว่าวิธีการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ยังมีการเลือกปฏิบัติ

การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) มีประเด็นที่น่าสนใจจากความคิดเห็นเพิ่มเติมซึ่งเห็นวาระเวลาในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างบ่อยครั้งเกินไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างเป็นหลักเกณฑ์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง เนื่องจากหลักเกณฑ์ได้ถูกกำหนดขึ้นและประกาศใช้เป็นครั้งแรกย่อมจะมีข้อจำกัดหรือมี

สาระสำคัญไม่ครบถ้วน ก่อให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือตีความผิดพลาด ทำให้ประสบปัญหาในทางปฏิบัติได้ ดังนั้นจึงควรพัฒนาระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลการศึกษเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้รับบริการ และประโยชน์สาธารณะ (ทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2546, น. 134) ที่ว่าหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างควรจะต้องอยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะการวัดและการประเมินผลที่ดี ซึ่งได้แก่ 1) มีความยุติธรรม (Fair) 2) มีความเที่ยงตรง (Validity) 3) มีความเชื่อมั่น (Reliability) 4) ความเป็นภาวะวิสัย (Objective) และ 5) มีความยืดหยุ่น (Flexible) โดยหลักการทั่วไปของการประเมินควรจะสอดคล้องกับการบริหารงานของภาครัฐสมัยใหม่ มีการกระจายอำนาจโดยให้ความสำคัญกับหน่วยงานภายใน ต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม คำนึงถึงลักษณะงานและความแตกต่างของหน่วยงาน มีความสอดคล้องกันทั้งระบบในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งสะท้อนถึงศักยภาพของผู้ถูกประเมินอย่างรอบด้าน

3. ด้านลักษณะงาน ผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ การทำทนายความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับค่าจ้าง และความพึงพอใจต่อลักษณะงาน เมื่อพิจารณาผลการศึกษาและความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ปรากฏรายละเอียดดังนี้

การทำทนายความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้ และได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความเหมาะสมกับค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) มีประเด็นที่น่าสนใจคือกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$) ต่อค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีอัตราสูงหากเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งแสดงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่าตนเองได้รับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำหากเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างกับมหาวิทยาลัยอื่นหรือองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ในส่วนของความพึงพอใจในลักษณะงานก็เช่นเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยต่อประเด็นนี้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยเร็ว เนื่องจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความถนัดและความคาดหวังของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ในส่วนของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจมีลักษณะที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายความรู้ความสามารถ และสามารถทำงานนั้นได้เอง โดยลำพัง และสอดคล้องกับงานของสุทิน สายสงวน (2533, น. 89) ซึ่งได้เสนอตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานว่า การได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ เช่น การหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มเนื้องาน นอกจากนี้ บุญเจือ วงษ์เกษม (2533, น. 21) ได้เสนอส่วนประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. ด้านรายได้ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยต่อความมั่นคงในการทำงานด้านรายได้ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.55$) ในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.54$) ในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุผลที่พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 – 2 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่เริ่มต้นทำงาน ดังนั้นจึงได้รับค่าจ้างต่ำ คือ 10,001 – 12,000 บาทต่อเดือน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานด้านค่าจ้างในระดับปานกลางซึ่งผลการศึกษาจะสอดคล้องกับงานของสายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540, น. 184) ซึ่งพบว่าค่าตอบแทน เงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานของประสพพร ลือสสรพงษ์ (2544, น. 64) ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน คือ รายได้และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการที่เป็นรูปตัวเงิน ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นทำให้พนักงานเกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของนิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 183) ซึ่งพบว่าค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่ำ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงเช่นกัน นอกจากนี้สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548, น. 102) ได้กำหนดให้รายได้จากการทำงานเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความมั่นคงในการทำงาน

5. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้ศึกษาได้จำแนกออกเป็น การปรับวุฒิ การเลื่อนขั้น ค่าจ้าง การศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา เมื่อพิจารณาผลการศึกษาภาพรวมด้านนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทัศนคติต่อการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับวุฒิอยู่ในระดับปานกลาง และต้องการให้หน่วยงานเห็นความสำคัญและพนักงานทุกคนได้รับโอกาสในการปรับวุฒิอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้างการบริหารงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถปรับวุฒิได้ สำหรับการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.88$) นอกจากนี้ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าหน่วยงานควรกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) ต่อสิ่งที่ตนเองได้รับในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างต้องการให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง ตลอดจนทั้งผู้บริหารควรชี้แจงทำความเข้าใจ เน้นการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยซักถามข้อข้องใจได้

การศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนะต่อสิ่งที่ตนเองได้รับในการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนาในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) โดยต้องการให้มหาวิทยาลัยเปิดโอกาส สร้างความเท่าเทียมระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยกัน และสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แสดงว่าพนักงานมองเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การอบรมสัมมนาและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในส่วนของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยจูงใจมีลักษณะที่สัมพันธ์กับงานโดยตรงคือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จหรือความคาดหวัง ปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งหนึ่งในปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มเติม และสอดคล้องกับงานของประสพพร ลือสสรพงษ์ (2544, น. 64) ซึ่งพบว่าการส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน และวิจิตร อวระกุล (2540, น. 181) พบว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการร่วมกิจกรรม ได้แก่ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การได้รับความสำเร็จ

การเพิ่มทักษะในแต่ละด้านให้มีความเชี่ยวชาญขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ด้านสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัยมีทัศนะเห็นด้วยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) ด้านสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.02$) และสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.52$) และมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีรูปแบบสวัสดิการให้เลือก โดยมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยขยายสวัสดิการไปยังครอบครัวของพนักงาน โดยมีทัศนะเห็นด้วยในระดับมากที่สุดเช่นกัน ($\bar{X} = 4.40$) และในคำถามปลายเปิดพนักงานได้เสนอให้ขยายสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลครอบคลุมไปยังครอบครัวของพนักงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานของบุญเดือน วงศ์ขลิท (2543, น. 81-83) ที่ศึกษาถึงลักษณะและรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการประโยชน์เกื้อกูลด้านสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในระดับมากที่สุด โดยต้องการให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามีหรือภรรยา และบุตร

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีระดับความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ และด้านลักษณะงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา และค่าจ้างที่ได้รับกับระดับความมั่นคงในการทำงาน