

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน และศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ทัศนะของพนักงานต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานและการแบ่งระดับความมั่นคงในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ในแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิการศึกษา ค่าจ้างที่ได้รับ หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาขอจำแนกคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.50 สังกัดสำนักงานอธิการบดี รองลงมาร้อยละ 25.50 สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ และสังกัดสำนัก/สถาบัน มีน้อยที่สุดร้อยละ 8.00 โดยผู้ศึกษาขอจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

1.1 เพศ อายุ และสถานภาพสมรส

เพศ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 76.10 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 23.90 เป็นเพศชาย

อายุ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 65.34 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เริ่มต้นทำงาน รองลงมาร้อยละ 31.47 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 3.19 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี โดยกลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยที่สุด 21 ปี และมีอายุสูงสุด 48 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย = 29.63 ปี และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.55

สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 78.10 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 21.90 มีสถานภาพสมรส (ตารางที่ 4.1) ด้วยเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน นอกจากจะมีอายุเฉลี่ยต่ำแล้ว ยังอาจจะเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างวางแผนที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดเพื่อที่จะสามารถจัดสรรเวลาเพียงพอเพื่อศึกษาต่ออย่างมีประสิทธิภาพได้

ตารางที่ 4.1

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ตัวแปร	สำนักงาน อธิการบดี		คณะ/หน่วยงาน เทียบเท่าคณะ		สำนัก/ สถาบัน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
หญิง	129	51.40	52	20.70	10	4.00	191	76.10
ชาย	38	15.10	12	4.80	10	4.00	60	23.90
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00
อายุ								
21 – 30 ปี	118	47.00	35	13.90	11	4.40	164	65.30
31 – 40 ปี	46	18.30	26	10.40	7	2.80	79	31.50
41 – 50 ปี	3	1.20	3	1.20	2	0.80	8	3.20
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00
สถานภาพสมรส								
โสด	132	52.60	49	19.50	15	6.00	196	78.10
สมรส	35	13.90	15	6.00	5	2.00	55	21.90
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00

1.2 คุณวุฒิการศึกษา ค่าจ้างที่ได้รับ และระยะเวลาในการทำงาน

คุณวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 82.90 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 17.10 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษามีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนงานของสายวิชาการ ดังนั้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอาจจะไม่สูงมากเท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคุณวุฒิการศึกษาจึงอาจจะไม่จำเป็นต้องสูงมากเช่นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการด้วยเหตุผลดังกล่าว

ค่าจ้างที่ได้รับ ร้อยละ 32.67 ได้รับค่าจ้าง 10,001 – 12,000 บาทต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 29.48 ได้รับค่าจ้าง 12,001 – 14,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 27.49 ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 6.38 ได้รับค่าจ้าง 14,001 – 16,000 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.98 ได้รับค่าจ้างมากกว่า 16,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน ตามลำดับ ค่าจ้างที่ได้รับต่ำสุด 9,200.- บาท/เดือน และค่าจ้างที่ได้รับสูงสุด 18,350.- บาท/เดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 11,612.20 บาท S.D. = 1929.935 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุดอยู่ในช่วงวัยเริ่มต้นทำงาน ดังนั้นค่าจ้างที่ได้รับจึงสัมพันธ์กับอายุ กล่าวคือ อายุน้อยได้รับค่าจ้างต่ำ

หน่วยงานที่สังกัด ร้อยละ 66.50 สังกัดสำนักงานอธิการบดี รองลงมาร้อยละ 25.50 สังกัดคณะ/หน่วยงานเทียบเท่าคณะ และน้อยที่สุดร้อยละ 8 สังกัดสำนัก/สถาบัน

ระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 41.0 มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 1- 2 ปี รองลงมา ร้อยละ 33.10 มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี และร้อยละ 18.70 มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 5 – 6 ปี และน้อยที่สุดร้อยละ 7.20 มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 7 – 8 ปี ด้วยเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 32.67 ได้รับค่าจ้างต่ำ ดังกล่าวข้างต้น จึงสัมพันธ์กับระยะเวลาในการทำงาน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าจ้างต่ำเนื่องจากมีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ค่าจ้าง และระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปร	สำนักงาน อธิการบดี		คณะ/หน่วยงาน เทียบเท่าคณะ		สำนัก/ สถาบัน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณวุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	148	59.09	48	19.10	12	4.80	208	82.90
ปริญญาโท	19	7.60	16	6.40	8	3.20	43	17.10
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00
ค่าจ้างที่ได้รับ (บาท)								
น้อยกว่า 10,000	50	19.90	14	5.60	5	2.00	69	27.50
10,001 – 12,000	54	21.50	20	8.00	8	3.20	82	32.70
12,001 – 14,000	50	19.50	18	7.20	6	2.40	74	29.50
14,001 – 16,000	9	3.60	7	2.80	-	-	16	6.40
มากกว่า 16,000	4	1.60	5	2.00	1	0.40	10	4.00
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00
ระยะเวลาทำงาน								
1 – 2 ปี	66	26.30	24	9.60	13	5.20	103	41.00
3 – 4 ปี	55	21.90	24	9.60	4	1.60	83	33.10
5 – 6 ปี	33	13.10	11	4.40	3	1.20	47	18.70
7 – 8 ปี	13	5.20	5	2.00	-	-	18	7.20
รวม	167	66.50	64	25.50	20	8.00	251	100.00

ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงานต้องประกอบความมั่นคงในการทำงาน

ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ทักษะของพนักงานต้องประกอบความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีต่อความเชื่อมั่น มีเสถียรภาพหรือหลักประกันที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานและความรู้สึกมั่นคงในการทำงานซึ่งได้รับมาจากรายได้ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระเบียบ/หลักเกณฑ์ ความก้าวหน้าทางอาชีพ และลักษณะงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดข้อคำถามจำนวน 67 ข้อ ซึ่งจำแนกคำถามออกเป็นด้านต่าง ๆ 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านรายได้ ได้แก่ ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ

2.2 ด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการตามกฎหมายกำหนดและสวัสดิการจากหน่วยงาน

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน และบรรยากาศในองค์กรโดยรวม

2.4 ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ได้แก่ การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง

2.5 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ได้แก่ การปรับวุฒิ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การศึกษาต่อการอบรมสัมมนา

2.6 ด้านลักษณะงาน ได้แก่ การท้าทายความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับค่าจ้าง และความพึงพอใจต่อลักษณะงาน

2.1 ด้านรายได้

ด้านรายได้ ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ สำหรับค่าจ้างจะเป็นเงินที่พนักงานได้รับโดยตรงและได้รับอย่างแน่นอนจากการทำงานในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้จะเป็นค่าตอบแทนอื่น ๆ ประกอบด้วย เงินโบนัสประจำปี และเงินค่าล่วงเวลา ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยเสริมรายได้และเป็นหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ด้านรายได้ ในส่วนค่าจ้างผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับค่าจ้างไว้ 4 ประเด็น คือ การดำรงชีวิตได้ตามอัตภาพ ความเหมาะสมกับงาน ความเป็นธรรม ยอมรับและเปิดเผยกับผู้อื่นได้ ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะดังนี้

2.1.1 ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 23.90 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 14.70 เห็นด้วยระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.77$

2.1.2 การมีทัศนะที่ว่าค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 32.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 12.70 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.55$

2.1.3 ค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.10 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 14.30 เห็นด้วยระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.54$

2.1.4 การเปิดเผยค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานให้บุคคลอื่นทราบ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 20.70 เห็นด้วยระดับน้อย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.99$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านรายได้ที่เป็นเรื่องของค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านรายได้เกี่ยวกับค่าจ้าง

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>ค่าจ้าง</u>								
ค่าจ้างที่ได้รับทำให้ สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข ตามอัตภาพ	0.80 (2)	14.70 (37)	53 (133)	23.90 (60)	7.60 (19)	2.77	0.820	ปาน กลาง
ค่าจ้างที่ได้รับใน ปัจจุบันเหมาะสม กับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	0.80 (2)	11.60 (29)	42.60 (107)	32.30 (81)	12.70 (32)	2.55	0.885	น้อย
ค่าจ้างที่ได้รับมี ความเป็นธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับ องค์กรอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียง	-	14.30 (36)	39.0 (98)	33.10 (83)	13.50 (34)	2.54	0.900	น้อย
การเปิดเผยค่าจ้าง ที่ได้รับจากการ ทำงานให้บุคคลอื่น ทราบ	5.20 (13)	22.30 (56)	45.40 (114)	20.70 (52)	6.40 (16)	2.99	0.947	ปาน กลาง
รวม						2.72	0.706	ปาน กลาง

ด้านรายได้ ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี ค่าล่วงเวลา ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 4 ประเด็น คือ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมรายได้ให้ครอบครัว ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน และความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ผลจากการศึกษาปรากฏดังนี้

2.1.5 เงินโบนัสประจำปีเป็นปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 31.10 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 17.90 เห็นด้วยระดับปานกลางตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.50$

2.1.6 ค่าล่วงเวลามีส่วนช่วยเสริมรายได้ให้ครอบครัวได้รับความสะดวกในการใช้จ่ายมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 29.90 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.90 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 22.70 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.51$

2.1.7 การที่มหาวิทยาลัยเพิ่มอัตราค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.10 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.10 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 21.90 เห็นด้วยระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.90$

2.1.8 ค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.20 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.30 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.50 เห็นด้วยระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.80$

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนอื่น ๆ ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านรายได้เกี่ยวกับค่าตอบแทนอื่น ๆ

ด้านรายได้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ค่าตอบแทนอื่น ๆ เงินโบนัสประจำปี เป็นปัจจัยหนึ่งเพิ่ม แรงจูงใจทำงาน	31.10 (78)	26.30 (66)	17.90 (45)	11.20 (28)	13.50 (34)	3.50	1.384	มาก
ค่าล่วงเวลามีส่วน ช่วยเสริมรายได้ให้ ครอบครัวสะดวกใน การใช้จ่ายมากขึ้น	25.90 (65)	29.90 (75)	22.70 (57)	12.0 (30)	9.60 (24)	3.51	1.260	มาก
การที่มหาวิทยาลัย เพิ่มค่าตอบแทน เป็นการส่งเสริม ความมั่นคงในการ ทำงาน	33.10 (83)	35.10 (88)	21.90 (55)	8.40 (21)	1.60 (4)	3.90	1.011	มาก
ค่าตอบแทนอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยฯ มีความเหมาะสม หากเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่มี ลักษณะใกล้เคียง	3.60 (9)	15.50 (39)	46.20 (116)	26.30 (66)	8.40 (21)	2.80	0.927	ปาน กลาง
รวม						3.43	0.872	มาก

2.2 ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ ซึ่งประกอบไปด้วยสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยเฉพาะสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประเด็น คือ เป็นหลักประกันความมั่นคง และการได้รับประโยชน์ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.2.1 สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.90 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 17.10 เห็นด้วยในระดับมากตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.74$

2.2.2 การคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมมีประโยชน์

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.40 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.30 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 18.70 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.84$

2.2.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหลักประกันความมั่นคง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.50 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 16.30 เห็นด้วยระดับน้อยตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.22$

2.2.4 ทัศนะเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีประโยชน์

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.50 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 13.90 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.30$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านสวัสดิการที่เป็นเรื่องสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.02 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคง	2.40 (6)	17.10 (43)	45.40 (114)	21.90 (55)	13.10 (33)	2.74	0.973	ปานกลาง
การคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมมีประโยชน์	2.40 (6)	20.30 (51)	47.40 (119)	18.70 (47)	11.20 (28)	2.84	0.954	ปานกลาง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นหลักประกันความมั่นคง	6.40 (16)	31.50 (79)	43.0 (108)	16.30 (41)	2.80 (7)	3.22	0.893	ปานกลาง
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีประโยชน์	8.0 (20)	33.50 (84)	41.80 (105)	13.90 (35)	2.80 (7)	3.30	0.905	ปานกลาง
รวม						3.02	0.801	ปานกลาง

ด้านสวัสดิการ เกี่ยวกับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยไว้ 6 ประเด็น คือ เป็นปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจเลือกทำงานในองค์กร ตรงกับความต้องการ การมีรูปแบบให้เลือกตามต้องการ ทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน การได้รับความสะดวกด้านสวัสดิการเป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญ และการขยายสวัสดิการไปยังครอบครัว ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.2.5 สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ตัดสินใจเลือกทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.20 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 21.50 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 17.90 เห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.87$

2.2.6 สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดให้ตรงกับความต้องการ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.50 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 13.10 เห็นด้วยในระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.67$

2.2.7 มหาวิทยาลัยควรเสนอรูปแบบสวัสดิการให้เลือกตามความต้องการ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 36.70 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 15.10 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.22$

2.2.8 สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยฯ จัดให้ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.10 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 34.30 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 17.10 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.54$

2.2.9 การได้รับความสะดวกรวดเร็วในการขอรับสวัสดิการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.90 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.50 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 15.50 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.41$

2.2.10 การขยายสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยไปยังครอบครัวเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.40 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.90 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 11.20 เห็นด้วยระดับปานกลางตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.40$

สรุปได้ว่าทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านสวัสดิการที่เป็นสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ
ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
ด้านสวัสดิการเกี่ยวกับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย

ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>สวัสดิการจากมหาวิทยาลัย</u>								
สวัสดิการมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่เลือกทำงานในองค์กรนี้	4.80 (12)	17.90 (45)	46.20 (116)	21.50 (54)	9.60 (24)	2.87	0.977	ปานกลาง
สวัสดิการมหาวิทยาลัยตรงกับความต้องการ	3.20 (8)	13.10 (33)	41.80 (105)	31.50 (79)	10.40 (26)	2.67	0.941	ปานกลาง
มหาวิทยาลัยควรมีรูปแบบสวัสดิการให้เลือก	45.0 (113)	36.7 (92)	15.10 (38)	1.60 (4)	1.60 (4)	4.22	0.874	มากที่สุด

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สวัสดิการ มหาวิทยาลัยฯ ส่งผลต่อความ มั่นคง	17.10 (43)	35.10 (88)	34.30 (86)	12.0 (30)	1.6 (4)	3.54	0.964	มาก
ความสะดวกในการ รับสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเป็น สิ่งที่ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับ พนักงาน	15.50 (39)	31.50 (79)	35.90 (90)	12.70 (32)	4.40 (11)	3.41	1.037	มาก
การขยายสวัสดิการ มหาวิทยาลัยไปยัง ครอบครัวเป็นการ สร้างหลักประกัน ความมั่นคง	59.4 (149)	25.90 (65)	11.20 (28)	2.40 (6)	1.20 (3)	4.40	0.868	มากที่สุด
รวม						3.52	0.533	มาก

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ สภาพการทำงาน บรรยากาศในองค์กรโดยรวม จากการสอบถามประชากรตัวอย่าง ปรากฏข้อมูลดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับสภาพการทำงานไว้ 4 ประเด็น คือ มีส่วนช่วยให้ตั้งใจทำงาน สภาพการทำงานที่

เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และความมั่นใจในระบบรักษาความปลอดภัย ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.3.1 ทักษะต่อการมีสภาพการทำงานที่ดีช่วยให้ตั้งใจทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 41.40 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 11.60 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.35$

2.3.2 แสง เสียง และอุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.50 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.90 เห็นด้วยระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.14$

2.3.3 ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 41.0 เห็นด้วยระดับในระดับมากที่สุด และร้อยละ 11.20 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.20$

2.3.4 การมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์เพียงพอสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.22 เห็นด้วยระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 40.24 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 13.50 เห็นด้วยในระดับปานกลาง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.27$

2.3.5 ความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลและทรัพย์สิน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.20 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.70 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด และร้อยละ 12.40 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.12$

สรุปได้ว่าทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเรื่องสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเรื่องสภาพการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>สภาพการทำงาน</u>								
การมีสภาพการทำงานที่ดีมีส่วนช่วยให้ตั้งใจทำงาน	47.0 (118)	41.40 (104)	11.60 (29)	-	-	4.35	0.680	มากที่สุด
แสง เสียง และ อุณหภูมิที่เหมาะสมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	35.50 (89)	45.0 (113)	17.90 (45)	1.20 (3)	0.40 (1)	4.14	0.775	มาก
ความเพียงพอของเครื่องคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	41.0 (103)	43.0 (108)	11.2 (28)	4.40 (11)	0.40 (1)	4.20	0.834	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การมีเครื่องมือ เครื่องใช้และ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานสามารถ เพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงาน	44.22 (111)	40.24 (101)	13.50 (34)	2.0 (5)	-	4.27	0.767	มาก ที่สุด
ความมั่นใจใน ระบบการรักษา ความปลอดภัย ให้แก่บุคคลและ ทรัพย์สินใน หน่วยงาน	4.80 (12)	22.70 (57)	56.20 (141)	12.40 (31)	4.0 (10)	3.12	0.830	ปาน กลาง
รวม						4.02	0.561	มาก

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรโดยรวม ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรโดยรวมไว้ 6 ประเด็น คือ การมีมิตรภาพในการติดต่อสื่อสาร สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงาน การได้รับข่าวสารต่อเนื่อง การจัดให้มีกิจกรรมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.3.6 การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตรภาพที่ดี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.60 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 7.20 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.49$

2.3.7 ทักษะเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานไม่ช่วยทำงานหากไม่ขอร้อง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 15.9 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.27$

2.3.8 การได้รับข่าวสารในหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.20 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 8.0 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.28$

2.3.9 ทักษะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพิเศษรูปแบบต่าง ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.60 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.10 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 18.70 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.76$

2.3.10 การให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.0 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 28.70 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 19.90 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.82$

2.3.11 ทักษะเกี่ยวกับบุคลากรมีความรักความสามัคคีไม่มีความขัดแย้งระหว่างกันที่จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.20 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.50 เห็นด้วยระดับมากและร้อยละ 10.80 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.27$

2.3.12 ทักษะต่อการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.80 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 29.10 เห็นด้วยระดับปานกลางและร้อยละ 12.40 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.45$

2.3.13 ทักษะเกี่ยวกับการเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.60 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.10 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12.70 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.76$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อต้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเรื่อง
บรรยากาศในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.51 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก
(ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะต่อ
องค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานด้านสภาพ
แวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรโดยรวม

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>บรรยากาศใน</u> <u>องค์กรโดยรวม</u> การติดต่อสื่อสาร ภายในหน่วยงานมี ความเป็นมิตรภาพ	7.20 (18)	40.60 (102)	47.0 (118)	4.0 (10)	1.20 (3)	3.49	0.739	มาก
เพื่อนร่วมงาน ไม่ช่วยทำงาน หากไม่ขอร้อง	10.0 (25)	28.30 (71)	43.0 (108)	15.90 (40)	2.80 (7)	3.27	0.940	ปาน กลาง
การได้รับข่าวสาร ในหน่วยงานอย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	0.80 (2)	38.2 (96)	51.0 (128)	8.0 (20)	2.0 (5)	3.28	0.706	ปาน กลาง
มหาวิทยาลัยควร จัดกิจกรรมพิเศษ ให้มากขึ้น	18.70 (47)	42.60 (107)	35.10 (88)	3.20 (8)	0.40 (1)	3.76	0.804	มาก
บุคลากรให้ความ ร่วมมือในกิจกรรม เป็นการส่งเสริม บรรยากาศ	19.90 (50)	47.0 (118)	28.70 (72)	3.60 (9)	0.80 (2)	3.82	0.819	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ไม่มี ความขัดแย้งที่จะ ทำให้มีปัญหา ทำงาน	6.40 (16)	31.50 (79)	48.20 (121)	10.80 (27)	3.20 (8)	3.27	0.857	ปาน กลาง
ผู้บังคับบัญชาเป็น กันเองปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา เท่าเทียมกัน	10.80 (27)	43.80 (110)	29.10 (73)	12.40 (31)	4.0 (10)	3.45	0.976	มาก
การเข้ากับเพื่อน ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	12.70 (32)	52.60 (132)	33.10 (83)	1.60 (4)	-	3.76	0.684	มาก
รวม						3.51	0.480	มาก

2.4 ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์

ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับระเบียบ/หลักเกณฑ์ไว้ 2 ประเด็นหลัก คือ การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง จากการสอบถามประชากรตัวอย่าง ปรากฏข้อมูลดังนี้

ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความเป็นธรรม และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาค ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะดังนี้

2.4.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ควรทำ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 56.60 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.70 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 15.10 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.85$

2.4.2 หลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นธรรม

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 4.40 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และระดับน้อยเท่ากัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.37$

2.4.3 ทศนะที่ว่าพนักงานได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่อย่างเสมอภาคกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.20 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 6.40 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.34$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อต้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่เป็นเรื่องการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อ
องค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในด้าน
ระเบียบ/หลักเกณฑ์เรื่องการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่

ด้านระเบียบ/ หลักเกณฑ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>การประเมินทดลอง ปฏิบัติหน้าที่</u>								
การสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การประเมินทดลอง ปฏิบัติหน้าที่เป็นสิ่งที่ ควรทำ	15.10 (38)	56.60 (142)	26.70 (67)	1.20 (3)	0.40 (1)	3.85	0.694	มาก
หลักเกณฑ์การ ประเมินทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยมี ความเป็นธรรม	4.40 (11)	35.10 (88)	55.0 (138)	4.40 (11)	1.20 (3)	3.37	0.694	ปาน กลาง
พนักงานได้รับการ ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์การ ประเมินทดลอง ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เสมอภาค	4.40 (11)	38.20 (96)	47.80 (120)	6.40 (16)	3.20 (8)	3.34	0.79	ปาน กลาง
รวม						3.52	0.588	มาก

ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างไว้ 4 ประเด็น คือ ความรู้ความเข้าใจ มีความเป็นธรรม มีความเหมาะสม และการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาคกัน ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะดังนี้

2.4.4 การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างช่วยให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.20 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 8.40 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.52$

2.4.5 ทัศนะต่อหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเป็นธรรม

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.90 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 5.6 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.35$

2.4.6 ทัศนะเกี่ยวกับระยะเวลาในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเหมาะสม

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.90 เห็นด้วยระดับมากและร้อยละ 7.60 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.20$

2.4.7 ทัศนะในเรื่องการได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างอย่างเสมอภาค

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.70 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 6.40 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.34$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่เป็นเรื่องการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อ
องค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงานด้าน
ระเบียบ/หลักเกณฑ์เรื่องการประเมินต่อสัญญาจ้าง

ด้านระเบียบ/ หลักเกณฑ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง</u>								
การมีความรู้ความเข้าใจการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างช่วยให้รู้สึกมั่นคงในการทำงาน	8.40 (21)	40.20 (101)	47.40 (119)	3.20 (8)	0.80 (2)	3.52	0.728	มาก
หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเป็นธรรม	4.80 (12)	33.90 (85)	54.60 (137)	5.60 (14)	1.20 (3)	3.35	0.714	ปาน กลาง
ระยะเวลาในการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างมีความเหมาะสม	3.60 (9)	27.90 (70)	57.0 (143)	7.60 (19)	4.0 (10)	3.20	0.789	ปาน กลาง
พนักงานได้รับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเสมอภาคกัน	4.0 (10)	36.70 (92)	51.0 (128)	6.40 (16)	2.0 (5)	3.34	0.744	ปาน กลาง
รวม						3.35	0.598	ปาน กลาง

2.5 ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ 3 ประเด็นหลัก คือ การปรับวุฒิ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏข้อมูลดังนี้

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ เกี่ยวกับการปรับวุฒิ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการปรับวุฒิไว้ 3 ประเด็น คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ โอกาสและความเท่าเทียมในการปรับวุฒิ โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โครงสร้างอำนาจให้ปรับวุฒิได้ และการกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

2.5.1 ทิศนะต่อการที่ผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.70 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 18.70 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.89$

2.5.2 การมีโอกาสในการปรับวุฒิเท่าเทียมกับพนักงานอื่นในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.50 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.30 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.06$

2.5.3 ทิศนะเกี่ยวกับการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง/ได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.70 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.90 เห็นด้วยระดับน้อยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.88$

2.5.4 ทิศนะต่อโครงสร้างการบริหารงานในหน่วยงานเอื้ออำนาจให้ขอปรับวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.70 เห็นด้วยในระดับน้อย และร้อยละ 16.30 เห็นด้วยระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.78$

2.5.5 การกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพไว้ชัดเจนทำให้มั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 29.10 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 13.50 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.22$

สรุปได้ว่าทัศนะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นเรื่องการ
 ปรับปรุงมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.96 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ตารางที่
 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเกี่ยวกับการปรับปรุง

ด้านความก้าวหน้า ทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>การปรับปรุง</u> ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับการ ปรับปรุง	1.20 (3)	24.70 (62)	45.80 (115)	18.70 (47)	9.60 (24)	2.89	0.925	ปาน กลาง
การได้รับโอกาสใน การปรับปรุงเท่า เทียมกัน	2.0 (5)	29.50 (74)	47.40 (119)	14.30 (36)	6.80 (17)	3.06	0.888	ปาน กลาง
การมีโอกาสได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง ให้มีตำแหน่งสูงขึ้น	2.0 (5)	22.70 (57)	45.0 (113)	21.90 (55)	8.40 (21)	2.88	0.922	ปาน กลาง
โครงสร้างการ บริหารเอื้อให้ขอ ปรับปรุงได้	1.60 (4)	16.30 (41)	49.80 (125)	22.70 (57)	9.60 (24)	2.78	0.889	ปาน กลาง
แผนความก้าวหน้า ทางอาชีพชัดเจน ทำให้มั่นใจใน ความก้าวหน้า	8.4 (21)	29.10 (73)	43.80 (110)	13.50 (34)	5.20 (13)	3.22	0.961	ปาน กลาง
รวม						2.96	0.730	ปาน กลาง

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ 3 ประเด็น คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญ มีความเหมาะสมหากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น การประชาสัมพันธ์เรื่องการเลื่อนขั้น ดังนี้

2.5.6 ทักษะเกี่ยวกับผู้บริหารในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 24.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.70 เห็นด้วยระดับน้อยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.04$

2.5.7 การเลื่อนขั้นค่าจ้างมีความเหมาะสม หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.20 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 18.70 เห็นด้วยระดับน้อยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 2.88$

2.5.8 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการชี้แจงทำความเข้าใจหรือประชาสัมพันธ์เรื่องการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.0 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 33.50 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 15.90 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.57$

สรุปได้ว่าทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นเรื่องการเลื่อนขั้นค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเรื่องการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>การเลื่อนขั้นค่าจ้าง</u>								
ผู้บริหารให้	4.40	24.30	50.60	12.70	8.0	3.04	0.931	ปานกลาง
ความสำคัญกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง	(11)	(61)	(127)	(32)	(20)			
การเลื่อนขั้นค่าจ้างมีความเหมาะสม	2.0	20.30	50.20	18.70	8.80	2.88	0.900	ปานกลาง
หากเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียง	(5)	(51)	(126)	(47)	(22)			
ผู้บริหารให้	15.90	39.0	33.50	8.80	2.80	3.57	0.954	มาก
ความสำคัญและประชาสัมพันธ์เรื่องการเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ทราบทั่วกัน	(40)	(98)	(84)	(22)	(7)			
รวม						3.16	0.721	ปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนาไว้ 5 ประเด็น คือ การเปิดโอกาสของหน่วยงาน ความเท่าเทียมในการศึกษาต่อ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การสนับสนุนงบประมาณ และการประชาสัมพันธ์ ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

2.5.9 มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.40 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 11.20 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.49$

2.5.10 ทักษะเกี่ยวกับการได้รับโอกาสในการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 10.80 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.27$

2.5.11 ทักษะต่อการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้ได้รับการอบรมสัมมนาเช่นเดียวกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 40.60 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 6.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.41$

2.5.12 การที่มหาวิทยาลัยสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนาเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.80 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 30.70 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 18.70 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.77$

2.5.13 ทักษะต่อการที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนาให้รับรู้ทั่วกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.30 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 6.80 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.33$

สรุปได้ว่าทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านความก้าวหน้าทางอาชีพที่เป็นเรื่องการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก ในเรื่องการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ทัศนคติองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน
ของพนักงานด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ
เรื่องการศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>การศึกษาต่อ/</u> <u>การอบรมสัมมนา</u> มหาวิทยาลัยเปิด โอกาสให้ศึกษาต่อ เพื่อช่วยให้ทำงานมี ประสิทธิภาพขึ้น	11.20 (28)	39.40 (99)	38.60 (97)	8.40 (21)	2.40 (6)	3.49	0.887	มาก
พนักงานได้รับ โอกาสในการศึกษา ต่ออย่างเท่าเทียม	8.80 (22)	30.30 (76)	45.0 (113)	10.80 (27)	5.20 (13)	3.27	0.949	ปานกลาง
การได้รับการ สนับสนุนจาก มหาวิทยาลัยให้ ได้รับการอบรม สัมมนา	6.0 (15)	40.60 (102)	44.60 (112)	5.60 (14)	3.20 (8)	3.41	0.816	มาก
การสนับสนุน งบประมาณ ในการศึกษาต่อ/ การอบรมสัมมนา เป็นการส่งเสริม ความก้าวหน้า	18.70 (47)	45.80 (115)	30.70 (77)	3.20 (8)	1.60 (4)	3.77	0.845	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์การศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนาให้พนักงานรับรู้ทั่วกัน	5.20 (13)	36.30 (91)	48.60 (122)	6.80 (17)	3.20 (8)	3.33	0.810	ปานกลาง
รวม						3.45	0.630	มาก

2.6 ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับลักษณะงานไว้ 3 ประเด็น คือ การทำทนายความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับค่าจ้าง ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ปรากฏข้อมูลดังนี้

การทำทนายความรู้ความสามารถ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการทำทนายความรู้ความสามารถ ไว้ 7 ประเด็น คือ การใช้ทักษะหลายด้าน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถจากงาน การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การกำหนดวิธีการทำงานและการตัดสินใจในงาน การเพิ่มเนื้องาน การขยายขอบเขตงาน และความเสมอภาคในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

2.6.1 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันต้องใช้ทักษะหลายด้านงานจึงจะสำเร็จได้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.40 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 25.90 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 19.10 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.84$

2.6.2 การมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.80 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 38.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 5.20 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.51$

2.6.3 ทักษะต่องานที่ปฏิบัติในปัจจุบันต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.80 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.20 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 10.40 เห็นด้วยระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.59$

2.6.4 การกำหนดวิธีการทำงานและตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเอง

ทักษะของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.60 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 39.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 6.40 เห็นด้วยระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.47$

2.6.5 ทักษะต่อการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานสำคัญหรือเพิ่มเนื้องานให้ปฏิบัติทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.80 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 43.40 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 8.40 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.55$

2.6.6 การที่ผู้บังคับบัญชาขยายขอบเขตงานให้รับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็นการยอมรับความรู้ความสามารถ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.40 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 41.80 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 9.60 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.57$

2.6.7 พนักงานมีความเสมอภาคกันในการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อผู้บังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.60 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 41.80 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 6.40 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.41$

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยต่อความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นเรื่องการทำทนายความรู้ความสามารถในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะ

ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน

ด้านลักษณะงานเรื่องการท้าทายความรู้ความสามารถ

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<u>การท้าทายความรู้ ความสามารถ</u> งานที่ปฏิบัติต้องใช้ ทักษะหลายด้าน จึงจะสำเร็จได้	19.10 (48)	51.40 (129)	25.90 (65)	2.0 (5)	1.60 (4)	3.84	0.807	มาก
การมีโอกาสพัฒนา ขีดความสามารถ จากงานที่ปฏิบัติ	4.80 (12)	49.80 (125)	38.60 (97)	5.20 (13)	1.60 (4)	3.51	0.740	มาก
งานที่ปฏิบัติใน ปัจจุบันต้องคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	10.40 (26)	43.80 (110)	42.20 (106)	2.0 (5)	1.60 (4)	3.59	0.766	มาก
สามารถกำหนดวิธี ทำงานตัดสินใจใน งานได้ด้วยตัวเอง	5.60 (14)	46.60 (117)	39.0 (98)	6.40 (16)	2.40 (6)	3.47	0.796	มาก
ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงาน สำคัญ/เพิ่มเนื้องาน ทำให้ภาคภูมิใจ	8.40 (21)	43.40 (109)	43.80 (110)	4.0 (10)	0.40 (1)	3.55	0.721	มาก
ถ้าผู้บังคับบัญชา ขยายขอบเขตงาน เป็นการยอมรับ ความสามารถ	9.60 (24)	43.40 (109)	41.8 (105)	4.40 (11)	0.80 (2)	3.57	0.758	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความเสมอภาค ในการนำเสนอ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ต่อ ผู้บังคับบัญชา	6.0 (15)	41.80 (105)	42.60 (107)	6.40 (16)	3.20 (8)	3.41	0.826	มาก
รวม						3.56	0.531	มาก

ความเหมาะสมกับค่าจ้าง ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความเหมาะสมกับค่าจ้างไว้ 3 ประเด็น คือ โอกาสได้รับค่าจ้างทัดเทียมเพื่อนร่วมงาน การเปรียบเทียบค่าจ้างกับองค์กรอื่น และปริมาณงานกับการบริหารเวลา ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

2.6.8 การมีโอกาสได้รับค่าจ้างทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกันที่ปฏิบัติงานในลักษณะใกล้เคียงกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.0 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.70 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.24$

2.6.9 ทัศนคติต่อค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานมีอัตราสูงเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.10 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.50 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย $\bar{X} = 2.44$

2.6.10 การทำงานในช่วงพักกลางวันหรือนอกเวลางานเกิดจากความบกพร่องด้านการบริหารเวลา

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.90 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 14.30 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.27$

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความเหมาะสมกับค่าจ้าง ในระดับปานกลาง มีเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ
ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
ด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความเหมาะสมกับค่าจ้าง

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>ความเหมาะสมกับค่าจ้าง</u> โอกาสได้รับค่าจ้าง ทัดเทียมกับเพื่อน ร่วมงานรุ่นเดียวกัน ที่ปฏิบัติงานใน ลักษณะใกล้เคียง	4.40 (11)	34.70 (87)	45.0 (113)	12.0 (30)	4.0 (10)	3.24	0.865	ปานกลาง
ค่าจ้างที่ได้รับจาก การทำงานมีอัตรา สูงเมื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรอื่น	-	8.40 (21)	43.0 (108)	33.10 (83)	15.50 (39)	2.44	0.853	น้อย
การทำงานในช่วง พักหรือนอกเวลา เกิดจากความ บกพร่องจากการ บริหารเวลา	12.40 (31)	25.90 (65)	42.60 (107)	14.30 (36)	4.80 (12)	3.27	1.010	ปานกลาง
รวม						2.98	0.556	ปานกลาง

ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อลักษณะงานไว้ 6 ประเด็น การทำงานด้วยความเพลิดเพลิน การมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความคาดหวัง มีความถนัด ลักษณะงานใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

2.6.11 ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานประจำวันด้วยความเพลิดเพลิน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.40 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.10 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 9.60 เห็นด้วยระดับน้อยตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.25$

2.6.12 การปฏิบัติงานประจำวันโดยมีจุดมุ่งหมายให้งานสำเร็จโดยเร็ว

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 54.60 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 26.70 เห็นด้วยในระดับปานกลาง และร้อยละ 15.50 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.82$

2.6.13 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.20 เห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.70 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 8.0 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.61$

2.6.14 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันตรงกับความคาดหวัง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52.60 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.70 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.61$

2.6.15 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันเป็นงานที่ถนัด

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.20 เห็นด้วยในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.10 เห็นด้วยในระดับมาก และร้อยละ 10.40 เห็นด้วยในระดับน้อย ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{X} = 3.34$

2.6.16 งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับงานของเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.0 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 42.60 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7.60 เห็นด้วยระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.50$

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นเรื่องความพึงพอใจต่อลักษณะงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติ
ต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน
ด้านลักษณะงานเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน ประจำวันด้วย ความเพลิดเพลิน	4.80 (12)	31.10 (78)	51.40 (129)	9.60 (24)	3.20 (8)	3.25	0.817	ปานกลาง
ปฏิบัติงานโดยมี จุดมุ่งหมายให้งาน สำเร็จโดยเร็ว	15.50 (39)	54.60 (137)	26.70 (67)	3.20 (8)	-	3.82	0.722	มาก
ลักษณะงานเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ	8.0 (20)	50.20 (126)	36.70 (92)	4.80 (12)	0.40 (1)	3.61	0.721	มาก
ลักษณะงานตรงกับ ความคาดหวัง	6.0 (15)	37.10 (93)	44.20 (111)	10.40 (26)	2.40 (6)	3.34	0.835	ปานกลาง
ลักษณะงานเป็น งานที่ถนัด	7.60 (19)	43.0 (108)	42.60 (107)	5.20 (13)	1.60 (4)	3.50	0.777	มาก
งานที่ปฏิบัติมี ลักษณะใกล้เคียง กับงานของเพื่อน ร่วมงาน	2.80 (7)	30.70 (77)	52.60 (132)	12.0 (30)	2.0 (5)	3.20	0.761	ปานกลาง
รวม						3.45	0.541	ปานกลาง

สรุปภาพรวมทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่มีต่อความรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 หากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาเห็นด้วยในระดับมากด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลางด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และเห็นด้วยระดับปานกลางในด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพเห็นด้วยระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และในด้านรายได้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ตามลำดับ สรุปทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

สรุปภาพรวมทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน

ทัศนคติต่อองค์ประกอบความมั่นคง ในการทำงาน 6 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	0.411	มาก
- สภาพการทำงาน	4.02	0.561	มาก
- บรรยากาศในองค์กรโดยรวม	3.51	0.480	มาก
2. ด้านระเบียบ/หลักเกณฑ์	3.43	0.550	มาก
- การประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่	3.52	0.588	มาก
- การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง	3.35	0.598	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะงาน	3.33	0.440	ปานกลาง
- การท้าทายความรู้ความสามารถ	3.56	0.531	มาก
- ความเหมาะสมกับค่าจ้าง	2.98	0.556	ปานกลาง
- ความพึงพอใจต่อลักษณะงาน	3.45	0.541	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ทักษะต้องค้ประกอบความมั่นคง ในการทำงาน 6 ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
4. ด้านสวัสดิการ	3.27	0.542	ปานกลาง
- สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด	3.02	0.801	ปานกลาง
- สวัสดิการจากมหาวิทยาลัย	3.52	0.533	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ	3.20	0.571	ปานกลาง
- การปรับวุฒิ	2.96	0.730	ปานกลาง
- การเลื่อนขั้นค่าจ้าง	3.16	0.721	ปานกลาง
- การศึกษาต่อ/การอบรมสัมมนา	3.45	0.630	มาก
6. ด้านรายได้	3.07	0.606	ปานกลาง
- ค่าจ้าง	2.72	0.706	ปานกลาง
- ค่าตอบแทนอื่น ๆ	3.43	0.872	มาก
รวม	3.35	0.369	ปานกลาง