

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต กรณีศึกษาโครงการโควตาพิเศษ มหาวิทยาลัยศิลปากร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 294 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 256 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.07 นำเสนอผลการศึกษารูปแบบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติประกอบการพรรณนา พร้อมทั้งอภิปรายผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต

ส่วนที่ 2 ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

ส่วนที่ 3 ทักษะของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต

ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ คณะวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร ภูมิลำเนา และสถานภาพสมรส

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 256 คน ซึ่งเป็นบัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2547 และผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรด้วยโควตาพิเศษ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71.09 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 28.91 สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 40.23 รองลงมาเป็นคณะอักษรศาสตร์ ร้อยละ 19.92 คณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 17.19 คณะเภสัชศาสตร์ ร้อยละ 14.84 และคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ร้อยละ 7.81 ตามลำดับ โดยบัณฑิตร้อยละ 34.77 มีผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร 2.51-3.00 รองลงมา ร้อยละ 32.03 มีผลการศึกษาเฉลี่ย 3.01-3.50 ร้อยละ 25.39 มีผลการศึกษาระหว่าง 2.00-2.50 และร้อยละ 7.81 มีผลการศึกษาตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป บัณฑิตมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตปริมณฑลมากที่สุด ร้อยละ 42.58 ภาคตะวันตก ร้อยละ 28.13 ภาคตะวันออก ร้อยละ 15.23 ภาคกลาง ร้อยละ 9.77 ภาคใต้ ร้อยละ 3.52 และภาคเหนือ ร้อยละ 0.78 และบัณฑิตทั้งหมด (ร้อยละ 100.00) มีสถานภาพโสด (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	182	71.09
- ชาย	74	28.91
คณะที่สำเร็จการศึกษา		
- วิทยาศาสตร์	103	40.23
- อักษรศาสตร์	51	19.92
- ศึกษาศาสตร์	44	17.19
- เภสัชศาสตร์	38	14.84
- วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	20	7.81
ผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร		
- 2.00 – 2.50	65	25.39
- 2.51 – 3.00	89	34.77
- 3.01 – 3.50	82	32.03
- ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป	20	7.81
ภูมิลำเนา		
- ปริมณฑล	109	42.58
- ภาคกลาง	25	9.77
- ภาคเหนือ	2	0.78
- ภาคใต้	9	3.52
- ภาคตะวันออก	39	15.23
- ภาคตะวันตก	72	28.13
สถานภาพสมรส		
- โสด	256	100.00
รวม	256	100.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ประกอบด้วย สถานภาพในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ประเภทหน่วยงาน ที่ตั้งหน่วยงาน การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิต

ผลการศึกษา พบว่า บัณฑิตทั้งหมดที่ตอบแบบสอบถามมีงานทำ (ร้อยละ 100.00) จำแนกเป็นผู้ที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 75.39 และผู้ที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ร้อยละ 24.61 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน/ลูกจ้างเอกชน ร้อยละ 81.25 รับราชการ/พนักงาน ลูกจ้างของรัฐ ร้อยละ 9.77 ทำกิจการของตัวเอง/ครอบครัว ร้อยละ 7.03 และเป็นพนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 1.95 ตามลำดับ โดยบัณฑิตทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 51.17 รองลงมาทำงานอยู่ในเขตปริมณฑล ร้อยละ 30.86 ภาคตะวันตก ร้อยละ 6.64 ภาคตะวันออก ร้อยละ 5.86 ภาคกลาง ร้อยละ 3.13 ภาคใต้ ร้อยละ 1.56 และภาคเหนือ ร้อยละ 0.78 เมื่อพิจารณาการกลับไปทำงานในภูมิลำเนา พบว่า มีบัณฑิตที่กลับไปทำงานในภูมิลำเนา ร้อยละ 32.81 และร้อยละ 67.19 ไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนา โดยบัณฑิตร้อยละ 58.59 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 28.13 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และร้อยละ 13.28 มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 20,001 บาท ต่อเดือน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของบัณฑิตจำแนกตามข้อมูลภาวะการมีงานทำ

ภาวะการมีงานทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพในการทำงาน		
- มีงานทำ	256	100.00
ลักษณะงานที่ทำ		
- ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	193	75.39
- ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	63	24.61

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ภาวะการมีงานทำ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทหน่วยงาน		
- กิจการของตัวเอง/ครอบครัว	18	7.03
- รัฐบาล/พนักงาน/ลูกจ้างของรัฐ	25	9.77
- พนักงาน/ลูกจ้างเอกชน	208	81.25
- พนักงาน/ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ	5	1.95
ที่ตั้งหน่วยงาน		
- กรุงเทพฯ	131	51.17
- ปริมณฑล	79	30.86
- ภาคกลาง	8	3.13
- ภาคเหนือ	2	0.78
- ภาคใต้	4	1.56
- ภาคตะวันออก	15	5.86
- ภาคตะวันตก	17	6.64
การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา		
- กลับไปทำงานในภูมิลำเนา	84	32.81
- ไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนา	172	67.19
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- 10,001-15,000 บาท	150	58.59
- 15,001-20,000 บาท	72	28.13
- 20,001 บาท ขึ้นไป	34	13.28
รวม	228	100.00

ส่วนที่ 3 ทักษะของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ทักษะของบัณฑิตที่มีต่อความรู้สึกความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นทั้งในเชิงบวกและลบของบัณฑิตต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน

คือ ด้านการจ้างงาน ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสก้าวหน้า

3.1 ด้านการจ้างงาน

ความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงาน หมายถึง การมีหลักประกันว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตราบเท่าที่บุคคลนั้นยังมีความสามารถในการทำงาน รวมทั้งมีการคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือขาดรายได้กรณีอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และการไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- ทักษะต่อโอกาสที่จะสามารถยึดอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพตลอดไปจนเกษียณอายุ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 37.11 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 14.45 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.16 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 3.91 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่จะยึดอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพตลอดไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะต่อความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้จะจ้างงานนานตราบเท่าที่ต้องการ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 37.89 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.23 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 10.94 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.56 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 แสดงว่า บัณฑิตมั่นใจว่าองค์กรจะจ้างงานนานตราบเท่าที่ต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะต่อโอกาสที่จะถูกให้ออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ไม่ได้กระทำผิด พบว่า บัณฑิตร้อยละ 44.53 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 22.66 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.31 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 10.16 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.34 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.30 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่จะถูกให้ออกจากงานหรือไล่ออกจากงานโดยที่ไม่ได้กระทำผิดอยู่ในระดับน้อย

- ทักษะต่อโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ จนเป็นเหตุให้ต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นระยะเวลาเวลานาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 39.06 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 35.55 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.67 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า

โอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้ต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นระยะเวลาสั้นอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะต่อโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากองค์กรแห่งนี้มีการลดปริมาณการผลิต พบว่า บัณฑิตร้อยละ 37.50 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.94 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.28 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 8.98 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 4.30 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากองค์กรแห่งนี้มีการลดปริมาณการผลิตอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะต่อโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากองค์กรประสบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 36.72 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.89 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 11.33 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 4.69 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากองค์กรประสบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

- ทักษะต่อโอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากมีการจัดรูปแบบและโครงสร้างองค์กรใหม่ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.41 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 23.83 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.05 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า โอกาสที่องค์กรจะจ้างงานต่อไปหากมีการจัดรูปแบบและโครงสร้างองค์กรใหม่อยู่ในระดับมาก

- ทักษะต่อโอกาสที่จะถูกเลิกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนพนักงานคนอื่น ๆ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 42.97 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 23.44 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 21.48 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 10.16 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.28 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่จะถูกเลิกจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนพนักงานคนอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

โดยทักษะของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ย 3.55 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านการจ้างงาน

การจ้างงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสที่จะสามารถยึดอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพตลอดไปจนเกษียณอายุ	14.45 (37)	34.38 (88)	37.11 (95)	10.16 (26)	3.91 (10)	3.45	0.989	ปานกลาง
ความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้จะจ้างงานนานตรงกับเท่าที่ต้องการ	15.23 (39)	34.38 (88)	37.89 (97)	10.94 (28)	1.56 (4)	3.51	0.933	ปานกลาง
โอกาสที่จะถูกให้ออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ไม่ได้กระทำผิด	2.34 (6)	10.16 (26)	22.66 (58)	44.53 (114)	20.31 (52)	2.30	0.981	น้อย
โอกาสที่องค์กรแห่งนี้จะจ้างงานต่อไปหากเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนเป็นเหตุให้ต้องหยุดพักรักษาตัวเป็นระยะเวลานาน	13.67 (35)	35.55 (91)	39.06 (100)	9.77 (25)	1.95 (5)	3.49	0.916	ปานกลาง
โอกาสที่องค์กรแห่งนี้จะจ้างงานต่อไปหากองค์กรแห่งนี้มีการลดปริมาณการผลิต	13.28 (34)	35.94 (92)	37.50 (96)	8.98 (23)	4.30 (11)	3.45	0.977	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การจ้างงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสที่องค์กรแห่งนี้ จะจ้างงานต่อไปหาก องค์กรประสบกับ ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ	11.33 (29)	36.72 (94)	34.38 (88)	12.89 (33)	4.69 (12)	3.37	1.001	ปานกลาง
โอกาสที่องค์กรแห่งนี้ จะจ้างงานต่อไปหากมี การจัดรูปแบบและ โครงสร้างองค์กรใหม่	23.05 (59)	41.41 (106)	23.83 (61)	9.77 (25)	1.95 (5)	3.74	0.985	มาก
โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนพนักงานคนอื่น ๆ	1.95 (5)	10.16 (26)	23.44 (60)	42.97 (110)	21.48 (55)	2.28	0.978	น้อย
รวม						3.55	0.784	ปานกลาง

3.2 ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินที่ได้รับตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้าที่เหมาะสมกับงานที่ทำ เพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายและการออม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 35.16 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.34 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 16.80 เห็นด้วยมากและน้อยที่สุดเท่ากัน และร้อยละ 3.91 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง

- ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับท่านในองค์กรอื่น พบว่า บัณฑิตร้อยละ 30.86 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 29.69 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.97 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 16.02 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 5.47 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

- ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิกการศึกษา พบว่า บัณฑิตร้อยละ 33.59 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.78 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 19.92 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 16.02 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.69 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.60 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ความเหมาะสมของเงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับวุฒิกการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

- เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว พบว่า บัณฑิตร้อยละ 33.59 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.78 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 19.92 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 16.41 เห็นด้วยมาก และ ร้อยละ 4.30 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

- เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นของตนเองและครอบครัว พบว่า บัณฑิตร้อยละ 34.77 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.78 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 19.92 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 15.23 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.30 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.58 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นของตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว พบว่า บัณฑิตร้อยละ 33.59 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 31.64 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.53 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 10.55 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.69 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.47 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้มีอำนาจในการซื้อในระดับคงที่ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 33.20 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.56 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 21.09 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 14.84 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.30 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้มีอำนาจในการซื้อในระดับคงที่ที่อยู่ในระดับปานกลาง

- เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 33.59 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.86 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 17.97 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 14.06 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.52 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.54 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมสะสมในแต่ละเดือน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 31.25 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 30.86 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.14 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 16.41 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.34 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมสะสมในแต่ละเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 40.23 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 22.66 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 15.23 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 5.08 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.52 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉินอยู่ในระดับปานกลาง

- ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 27.73 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.95 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 24.22 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 17.97 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.13 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุอยู่ในระดับปานกลาง

- ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 43.36 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 26.17 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 10.16 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 3.52 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.40 แสดงว่า บัณฑิตมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

- โอกาสที่จะถูกปรับลดเงินค่าตอบแทนจากการทำงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 49.22 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.59 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.06 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.72 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า โอกาสที่จะถูกปรับลดเงินค่าตอบแทนจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

โดยทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.68 แสดงว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงานอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนจาก การทำงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความเหมาะสมของเงิน ค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงานเมื่อเปรียบ เทียบกับภาระงาน	3.91 (10)	16.80 (43)	35.16 (90)	27.34 (70)	16.80 (43)	2.64	1.069	ปานกลาง
ความเหมาะสมของเงิน ค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงานเมื่อเปรียบ เทียบกับผู้ปฏิบัติงานใน ลักษณะเดียวกับท่านใน องค์กรอื่น	5.47 (14)	16.02 (41)	29.69 (76)	30.86 (79)	17.97 (46)	2.60	1.119	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนจาก การทำงาน	ทักษะของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความเหมาะสมของเงิน ค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การทำงานเมื่อเปรียบ เทียบกับวุฒิมัธยมศึกษา	4.69 (12)	16.02 (41)	33.59 (86)	25.78 (66)	19.92 (51)	2.60	1.116	ปานกลาง
เงินค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานสามารถ ตอบสนองความ ต้องการขั้นพื้นฐานของ ตนเองและครอบครัว	4.30 (11)	16.41 (42)	33.59 (86)	25.78 (66)	19.92 (51)	2.59	1.109	ปานกลาง
เงินค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานสามารถ ตอบสนองความจำเป็น ของตนเองและครอบครัว	4.30 (11)	15.23 (39)	34.77 (89)	25.78 (66)	19.92 (51)	2.58	1.100	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานเป็น หลักประกันความ มั่นคงในการดำเนิน ชีวิตของตนเองและ ครอบครัว	4.69 (12)	10.55 (27)	31.64 (81)	33.59 (86)	19.53 (50)	2.47	1.066	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับทำ ให้มีอำนาจในการซื้อ ในระดับังคับที่	4.30 (11)	14.84 (38)	33.20 (85)	26.56 (68)	21.09 (54)	2.55	1.109	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน จากการทำงาน	ทักษะของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
เงินค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.52 (9)	14.06 (36)	33.59 (86)	30.86 (79)	17.97 (46)	2.54	1.051	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมสะสมในแต่ละเดือน	2.34 (6)	16.41 (42)	30.86 (79)	31.25 (80)	19.14 (49)	2.52	1.051	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน	5.08 (13)	15.23 (39)	22.66 (58)	40.23 (103)	16.80 (43)	2.52	1.095	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานช่วยให้มีเงินออมไว้ใช้ในยามเกษียณอายุ	3.13 (8)	17.97 (46)	27.73 (71)	26.95 (69)	24.22 (62)	2.49	1.134	ปานกลาง
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	3.52 (9)	10.16 (26)	26.17 (67)	43.36 (111)	16.80 (43)	2.40	0.997	ปานกลาง
โอกาสที่จะถูกปรับลดเงินค่าตอบแทนจากการทำงาน	0.78 (2)	2.34 (6)	14.06 (36)	33.59 (86)	49.22 (126)	1.72	0.849	น้อย
รวม						2.68	0.862	ปานกลาง

3.3 ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน

ความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน หมายถึง ความพึงพอใจในผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส และค่านายหน้า ซึ่งองค์กรจัดให้แก่บุคคล เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะอาดสบาย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- ทัศนคติต่อสวัสดิการพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 44.92 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 20.70 เห็นด้วยปานกลาง ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อสวัสดิการพื้นฐานในระดับมาก

- ทัศนคติต่อบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.41 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 37.50 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 16.41 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.91 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยในระดับปานกลาง

- ทัศนคติต่อค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย พบว่า บัณฑิตร้อยละ 43.75 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 20.70 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อย ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยในระดับมาก

- ทัศนคติต่อค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.80 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.28 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.23 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.91 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุในระดับปานกลาง

- ทัศนคติต่อที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 51.56 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 23.05 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 21.09 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.52 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.07 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อที่พักอาศัยสำหรับพนักงานในระดับน้อย

- ทัศนคติต่อพาหนะในการเดินทางไป-กลับ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 56.64 เห็นด้วยน้อย รองลงมา ร้อยละ 19.92 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 14.84 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 6.25 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 2.34 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.25 แสดงว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อพาหนะในการเดินทางไป-กลับในระดับน้อย

- ทักษะต่อบริการส่งเสริมการออมทรัพย์ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 43.36 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 33.98 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.84 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 6.25 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.56 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.90 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อบริการส่งเสริมการออมทรัพย์อยู่ในระดับปานกลาง
- ทักษะต่อโครงการกู้ยืมดอกเบี่ยต่ำสำหรับพนักงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.80 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 33.20 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 10.94 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 8.20 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 5.86 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อโครงการกู้ยืมดอกเบี่ยต่ำสำหรับพนักงานในระดับปานกลาง
- ทักษะต่อการจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 49.61 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.00 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 12.89 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.38 เห็นด้วยน้อยที่สุด และมีร้อยละ 3.13 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงานในระดับปานกลาง
- ทักษะต่ออุปกรณ์สำหรับใช้ในการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 57.03 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 23.05 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อย และมีเพียงร้อยละ 0.39 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 แสดงว่าบัณฑิตมีทักษะต่ออุปกรณ์สำหรับใช้ในการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในระดับมาก
- ทักษะต่อเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ กรณีเกษียณอายุ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 48.44 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 25.00 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.06 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 11.33 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ กรณีเกษียณอายุในระดับปานกลาง
- ทักษะต่อการให้ทุนศึกษาต่อ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.80 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.77 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 9.38 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 4.30 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อการให้ทุนศึกษาต่อในระดับปานกลาง
- ทักษะต่อการให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 50.78 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 38.67 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.47 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 4.30 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 แสดงว่า บัณฑิตมีทักษะต่อการให้โอกาสในการลาศึกษาต่อในระดับปานกลาง

- ทิศนะต่อการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ พบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ร้อยละ 64.45 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 18.36 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 10.55 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 3.91 เห็นด้วยน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.73 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 แสดงว่า บัณฑิตมีทิศนะต่อการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในระดับปานกลาง

โดยความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.11 แสดงว่า บัณฑิตมีทิศนะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการจากหน่วยงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทิศนะต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน

ด้านสวัสดิการจาก หน่วยงาน	ทิศนะของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
สวัสดิการพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ	34.38 (88)	44.92 (115)	20.70 (53)	-	-	4.14	0.731	มาก
บริการเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย	16.41 (42)	37.50 (96)	41.41 (106)	3.91 (10)	0.78 (2)	3.65	0.827	ปานกลาง
ค่ารักษาพยาบาลกรณี เจ็บป่วย	34.38 (88)	43.75 (112)	20.70 (53)	1.17 (3)	-	4.11	0.766	มาก
ค่ารักษาพยาบาลกรณี ประสบอุบัติเหตุ	15.23 (39)	38.28 (98)	41.80 (107)	3.91 (10)	0.78 (2)	3.63	0.815	ปานกลาง
ที่พักอาศัยสำหรับ พนักงาน	0.78 (2)	3.52 (9)	21.09 (54)	51.56 (132)	23.05 (59)	2.07	0.806	น้อย
พาหนะในการเดินทาง ไป-กลับ	2.34 (6)	6.25 (16)	19.92 (51)	56.64 (145)	14.84 (38)	2.25	0.867	น้อย

ตารางที่ 4. 5 (ต่อ)

ด้านสวัสดิการจาก หน่วยงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
บริการส่งเสริมการ ออกทรัพย์	6.25 (16)	14.84 (38)	43.36 (111)	33.98 (87)	1.56 (4)	2.90	0.891	ปานกลาง
โครงการกู้ยืมดอกเบี่ย ต่ำสำหรับพนักงาน	5.86 (15)	10.94 (28)	33.20 (85)	41.80 (107)	8.20 (21)	2.64	0.983	ปานกลาง
การจัดกิจกรรม สันทนาการสำหรับ พนักงาน	3.13 (8)	12.89 (33)	49.61 (127)	25.00 (64)	9.38 (24)	2.75	0.906	ปานกลาง
อุปกรณ์สำหรับใช้ใน การป้องกันเพื่อให้เกิด ความปลอดภัยในการ ทำงาน	17.58 (45)	57.03 (146)	23.05 (59)	1.95 (5)	0.39 (1)	3.89	0.714	มาก
เงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ กรณี เกษียณอายุ	11.33 (29)	14.06 (36)	48.44 (124)	25.00 (64)	1.17 (3)	3.09	0.941	ปานกลาง
การให้ทุนศึกษาต่อ	4.30 (11)	9.77 (25)	41.80 (107)	34.77 (89)	9.38 (24)	2.65	0.934	ปานกลาง
การให้โอกาสในการ ลาศึกษาต่อ	0.78 (2)	5.47 (14)	38.67 (99)	50.78 (130)	4.30 (11)	2.48	0.703	ปานกลาง
การจัดฝึกอบรมเพื่อ เพิ่มพูนทักษะ	10.55 (27)	18.36 (47)	64.45 (165)	3.91 (10)	2.73 (7)	3.30	0.816	ปานกลาง
รวม						3.11	0.366	ปานกลาง

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานประกอบการ อันได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น แสง เสียง กลิ่น การถ่ายเทอากาศ สถานที่ตั้ง ตลอดจนการจัดสภาพในสถานประกอบการ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- ความสะอาดของพื้นที่การปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 46.09 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 39.06 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 11.72 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.34 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.27 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า ความสะอาดของพื้นที่การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- แสงสว่างในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 46.88 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 43.75 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 5.86 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.73 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.33 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า แสงสว่างในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- อุณหภูมิที่เหมาะสมในพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 46.09 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 34.77 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.39 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ามีอุณหภูมิที่เหมาะสมในพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- ระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสมในพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 42.97 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 32.03 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 23.44 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.39 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.05 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า มีระบบถ่ายถ่ายอากาศที่เหมาะสมในพื้นที่ปฏิบัติงานในระดับมาก
- การไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 43.75 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.25 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 23.44 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.39 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.04 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่า การไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- การมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.80 เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.47 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 25.39 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 0.39 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าการที่องค์กรมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

- ภาวะแออัดจากจำนวนบุคลากรปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 48.05 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.45 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.34 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.73 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ องค์กรมีภาวะแออัดจากจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

- ภาวะแออัดจากเอกสาร อุปกรณ์การปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 42.97 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.55 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 17.58 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.73 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 1.17 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.84 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ องค์กรมีภาวะแออัดจากเอกสาร อุปกรณ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

- ความเสี่ยงที่อาจจะได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 44.14 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 32.03 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 19.92 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 2.73 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 1.17 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.85 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ ความเสี่ยงที่อาจจะได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

- ความเสี่ยงที่อาจจะเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 49.61 เห็นด้วยน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.69 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 16.80 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.52 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 0.39 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.75 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ ความเสี่ยงที่อาจจะเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากการทำงานอยู่ในระดับน้อย

โดยทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.17 แสดงว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความสะอาดของพื้นที่ การปฏิบัติงาน	46.09 (118)	39.06 (100)	11.72 (30)	2.34 (6)	0.78 (2)	4.27	0.819	มาก
แสงสว่างในบริเวณ พื้นที่ปฏิบัติงาน	46.88 (120)	43.75 (112)	5.86 (15)	2.73 (7)	0.78 (2)	4.33	0.774	มาก
อุณหภูมิที่เหมาะสมใน พื้นที่ปฏิบัติงาน	34.77 (89)	46.09 (118)	17.58 (45)	1.17 (3)	0.39 (1)	4.14	0.768	มาก
ระบบถ่ายเทอากาศที่ เหมาะสมในพื้นที่ ปฏิบัติงาน	32.03 (82)	42.97 (110)	23.44 (60)	1.17 (3)	0.39 (1)	4.05	0.798	มาก
การไม่มีเสียงรบกวน ขณะปฏิบัติงาน	31.25 (80)	43.75 (112)	23.44 (60)	1.17 (3)	0.39 (1)	4.04	0.793	มาก
การมีอุปกรณ์หรือ เครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงานที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	30.47 (78)	41.80 (107)	25.39 (65)	1.95 (5)	0.39 (1)	4.00	0.821	มาก
ภาวะแออัดจาก จำนวนบุคลากร ปฏิบัติงาน	0.78 (2)	2.34 (6)	14.45 (37)	34.38 (88)	48.05 (123)	1.73	0.849	น้อย
ภาวะแออัดจาก เอกสาร อุปกรณ์การ ปฏิบัติงาน	1.17 (3)	2.73 (7)	17.58 (45)	35.55 (91)	42.97 (110)	1.84	0.892	น้อย

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเสี่ยงที่อาจจะ ได้รับอุบัติเหตุจากการ ปฏิบัติงาน	1.17 (3)	2.73 (7)	19.92 (51)	32.03 (82)	44.14 (113)	1.85	0.914	น้อย
ความเสี่ยงที่อาจจะ เจ็บป่วยด้วยโรคอัน เนื่องมาจากการ ทำงาน	0.39 (1)	3.52 (9)	16.80 (43)	29.69 (76)	49.61 (127)	1.75	0.884	น้อย
รวม						4.17	0.423	มาก

3.5 ด้านโอกาสก้าวหน้า

ความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ทัศนคติต่อการมีโอกาสพัฒนาความสามารถ หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพจากการทำงาน ตลอดจนมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

- การสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ พบว่า บัณฑิตร้อยละ 39.06 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.55 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 13.67 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่องค์กรจะสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

- การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พบว่า บัณฑิตร้อยละ 50.78 เห็นด้วยน้อย รองลงมาร้อยละ 39.06 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 4.69 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 4.30 เห็นด้วยน้อยที่สุด และร้อยละ 1.17 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่องค์กรจะสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

- ลักษณะงานที่ทำกับการส่งเสริมให้สามารถพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านพบว่า บัณฑิตร้อยละ 36.33 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 35.94 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.80 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.17 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าลักษณะงานที่ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง

- ลักษณะงานที่ทำกับการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้าน พบว่า บัณฑิตร้อยละ 50.00 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.38 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 11.33 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 4.30 เห็นด้วยน้อย ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.68 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าลักษณะงานที่เพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้านในระดับมาก

- การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น พบว่า บัณฑิตร้อยละ 41.80 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 39.84 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 8.59 เห็นด้วยมากที่สุด ร้อยละ 7.81 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่าโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

- โอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม พบว่า บัณฑิตร้อยละ 37.11 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 35.55 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 15.63 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 9.77 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 1.95 เห็นด้วยน้อย ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ามีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิมอยู่ในระดับปานกลาง

- โอกาสที่จะถูกลดตำแหน่งให้ต่ำลง พบว่า บัณฑิตร้อยละ 50.00 เห็นด้วยน้อยที่สุด ร้อยละ 33.20 เห็นด้วยน้อย ร้อยละ 14.06 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 1.95 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 0.78 เห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.70 แสดงว่า บัณฑิตเห็นว่ามีโอกาสที่จะถูกลดตำแหน่งให้ต่ำลงในระดับน้อย

โดยทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 แสดงว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้า	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การสนับสนุนการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้	13.67 (35)	35.55 (91)	39.06 (100)	9.77 (25)	1.95 (5)	3.49	0.916	ปานกลาง
การสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1.17 (3)	4.69 (12)	39.06 (100)	50.78 (130)	4.30 (11)	2.48	0.708	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำการส่งเสริมให้สามารถพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	9.77 (25)	36.33 (93)	35.94 (92)	16.80 (43)	1.17 (3)	3.37	0.915	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ทำการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้าน	11.33 (29)	50.00 (128)	34.38 (88)	4.30 (11)	-	3.68	0.729	มาก
การได้รับมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น	8.59 (22)	39.84 (102)	41.80 (107)	7.81 (20)	1.95 (5)	3.45	0.834	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	9.77 (25)	37.11 (95)	35.55 (91)	15.63 (40)	1.95 (5)	3.37	0.928	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านโอกาสก้าวหน้า	ทัศนคติของบัณฑิต					\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสที่จะถูกลดตำแหน่งให้ต่ำลง	0.78 (2)	1.95 (5)	14.06 (36)	33.20 (85)	50.00 (128)	1.70	0.839	น้อย
รวม						3.45	0.459	ปานกลาง

3.6 ภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต

ผลการศึกษาทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อความมั่นคงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 ด้านการจ้างงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านโอกาสก้าวหน้าระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 ด้านสวัสดิการในการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11 และด้านค่าตอบแทนจากการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.68 โดยภาพรวมของทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต มีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านต่างๆ

ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.17	0.423	มาก
ด้านการจ้างงาน	3.55	0.784	ปานกลาง
ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.45	0.459	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการจากการทำงาน	3.11	0.366	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	2.68	0.862	ปานกลาง
รวม	3.32	0.330	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ความมั่นคงในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 91.41 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานอาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือรายได้ ร้อยละ 24.79 สภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐ ร้อยละ 14.53 สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน ร้อยละ 11.11 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.26 การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานใหม่ ร้อยละ 9.83 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 8.97 การฝึกอบรมและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ 7.69 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 7.26 และนโยบายการบริหารและโครงสร้างขององค์กร ร้อยละ 5.56 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละของข้อคิดเห็นของบัณฑิตเกี่ยวกับ
องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ข้อคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทนหรือรายได้	58	24.79
สภาวะเศรษฐกิจและนโยบายของรัฐ	34	14.53
สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน	26	11.11
ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	24	10.26
การเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับมอบหมายงานใหม่	23	9.83
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	21	8.97
การฝึกอบรมและการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	18	7.69
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	17	7.26
นโยบายการบริหารและโครงสร้างขององค์กร	13	5.56

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษากำหนดข้อมูลทั่วไปของบัณฑิต ได้แก่ เพศ คณะวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร และภูมิลำเนา และข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิต ได้แก่ สถานภาพในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ประเภทหน่วยงาน ที่ตั้งหน่วยงาน การกลับไปทำงานในภูมิลำเนา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบัณฑิต มาเปรียบเทียบกับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ด้วยสถิติ t-test และ F-test กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

5.1 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.436$) แสดงว่า บัณฑิตชายและหญิงมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่ามีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตชายและหญิงมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะของ
บัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	74	2.91	0.295	0.105	0.917
	หญิง	182	2.90	0.299		
ด้านการจ้างงาน	ชาย	74	2.32	0.685	-1.325	0.186
	หญิง	182	2.44	0.608		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ชาย	74	2.39	0.492	1.187	0.236
	หญิง	182	2.31	0.477		
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ชาย	74	2.05	0.228	-0.165	0.869
	หญิง	182	2.06	0.300		
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ชาย	74	1.81	0.715	0.796	0.427
	หญิง	182	1.73	0.735		
ภาพรวม	ชาย	74	2.18	0.383	0.779	0.436
	หญิง	182	2.14	0.345		

5.2 คณะที่สำเร็จการศึกษา

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคณะที่สำเร็จการศึกษากับทัศนะของบัณฑิตต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.114$) แสดงว่ามีทัศนะต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกันมีทัศนะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) แสดงว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกันมีทัศนะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.11)

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (Least Significant Difference) พบว่า บัณฑิตคณะเภสัชศาสตร์มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตคณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ บัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตคณะอักษรศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ และบัณฑิตคณะวิทยาศาสตร์มี ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.11

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคณะที่สำเร็จการศึกษา
กับทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.209	4	0.052	0.586	0.673
	ภายในกลุ่ม	22.350	251	0.089		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.788	4	0.697	1.768	0.136
	ภายในกลุ่ม	98.962	251	0.394		
	รวม	101.750	255			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.222	4	0.055	0.236	0.918
	ภายในกลุ่ม	58.888	251	0.235		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.276	4	0.069	0.871	0.482
	ภายในกลุ่ม	19.846	251	0.079		
	รวม	20.121	255			
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.322	4	4.080	8.594	0.000*
	ภายในกลุ่ม	119.174	251	0.475		
	รวม	135.496	255			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.942	4	0.235	1.880	0.114
	ภายในกลุ่ม	31.418	251	0.125		
	รวม	32.359	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12

เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างคณะที่สำเร็จการศึกษากับ
ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

คณะที่สำเร็จ การศึกษา	\bar{X}	อักษร ศาสตร์	ศึกษา ศาสตร์	วิทยา ศาสตร์	เภสัช ศาสตร์	วิศวกรรม ศาสตร์ฯ
		1.57	1.45	1.75	2.26	1.95
อักษรศาสตร์	1.57					
ศึกษาศาสตร์	1.45	0.114				
วิทยาศาสตร์	1.75	0.179	0.293*			
เภสัชศาสตร์	2.26	0.695*	0.809*	0.516*		
วิศวกรรมศาสตร์ฯ	1.95	0.381*	0.495*	0.202	0.313	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการศึกษเฉลี่ยกับทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.520$) แสดงว่า บัณฑิตที่มีผลการศึกษเฉลี่ยที่ต่างกันมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่ามีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตที่มีผลการศึกษาเฉลี่ยที่ต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการศึกษาเฉลี่ยตลอดหลักสูตร
กับทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.041	3	0.014	0.153	0.927
	ภายในกลุ่ม	22.517	252	0.089		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.856	3	0.285	0.713	0.545
	ภายในกลุ่ม	100.894	252	0.400		
	รวม	101.750	255			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.526	3	0.175	0.754	0.521
	ภายในกลุ่ม	58.584	252	0.232		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.077	3	0.026	0.321	0.810
	ภายในกลุ่ม	20.044	252	0.080		
	รวม	20.121	255			
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.401	3	0.467	0.877	0.453
	ภายในกลุ่ม	134.096	252	0.532		
	รวม	135.496	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.289	3	0.096	0.756	0.520
	ภายในกลุ่ม	32.071	252	0.127		
	รวม	32.359	255			

5.4 ภูมิภาค

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับทัศนคติของบัณฑิตต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.336$) แสดงว่า บัณฑิตที่มีภูมิภาคที่ต่างกันมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตที่มีภูมิภาคที่ต่างกันต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างภูมิภาคกับทัศนคติ
ของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.263	5	0.053	0.590	0.707
	ภายในกลุ่ม	22.295	250	0.089		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.349	5	0.470	1.182	0.319
	ภายในกลุ่ม	99.401	250	0.398		
	รวม	101.750	255			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.497	5	0.099	0.424	0.832
	ภายในกลุ่ม	58.612	250	0.234		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.060	5	0.012	0.151	0.980
	ภายในกลุ่ม	20.061	250	0.080		
	รวม	20.121	255			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.202	5	0.040	0.075	0.996
	ภายในกลุ่ม	135.294	250	0.541		
	รวม	135.496	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.726	5	0.145	1.147	0.336
	ภายในกลุ่ม	31.634	250	0.127		
	รวม	32.359	255			

5.5 ลักษณะงานที่ทำ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ทำกับทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน เมื่อทำการเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.127$) แสดงว่า ทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) แสดงว่า บัณฑิตที่มีลักษณะการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน โดยบัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ทำ
กับทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงใน การทำงาน	ลักษณะงานที่ทำ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ตรงกับสาขาวิชา	193	2.90	0.299	-0.074	0.941
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	2.90	0.296		
ด้านการจ้างงาน	ตรงกับสาขาวิชา	193	2.40	0.614	-0.322	0.747
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	2.43	0.689		
ด้านโอกาสก้าวหน้า ในงาน	ตรงกับสาขาวิชา	193	2.35	0.479	0.953	0.341
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	2.29	0.490		
ด้านสวัสดิการจาก หน่วยงาน	ตรงกับสาขาวิชา	193	2.06	0.274	-0.159	0.874
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	2.06	0.304		
ด้านค่าตอบแทน จากการทำงาน	ตรงกับสาขาวิชา	193	1.87	0.759	5.452	0.000*
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	1.41	0.496		
ภาพรวม	ตรงกับสาขาวิชา	193	2.17	0.373	1.536	0.127
	ไม่ตรงกับสาขาวิชา	63	2.10	0.296		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.6 ประเภทหน่วยงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทหน่วยงานกับทัศนคติของบัณฑิตต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.769$) แสดงว่า บัณฑิตทำงานในหน่วยงานที่ต่างกันมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตที่ทำงานในหน่วยงานต่างประเภทกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประเภทหน่วยงาน
กับทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.499	3	0.166	1.898	0.130
	ภายในกลุ่ม	22.060	252	0.088		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.637	3	0.212	0.529	0.663
	ภายในกลุ่ม	101.113	252	0.401		
	รวม	101.750	255			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.689	3	0.230	0.991	0.398
	ภายในกลุ่ม	58.420	252	0.232		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.029	3	0.010	0.122	0.947
	ภายในกลุ่ม	20.092	252	0.080		
	รวม	20.121	255			
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.499	3	0.500	0.940	0.422
	ภายในกลุ่ม	133.997	252	0.532		
	รวม	135.496	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.145	3	0.048	0.377	0.769
	ภายในกลุ่ม	32.215	252	0.128		
	รวม	32.359	255			

5.7 ที่ตั้งหน่วยงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่ตั้งหน่วยงานกับทัศนคติของบัณฑิตต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.960$) แสดงว่า บัณฑิตที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีที่ตั้งต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการจ้างงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตที่ทำงานสถานประกอบการที่มีที่ตั้งต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างที่ตั้งหน่วยงาน
กับทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.189	6	0.032	0.351	0.909
	ภายในกลุ่ม	22.370	249	0.090		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.745	6	0.291	0.724	0.631
	ภายในกลุ่ม	100.005	249	0.402		
	รวม	101.750	255			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.606	6	0.268	1.159	0.329
	ภายในกลุ่ม	57.503	249	0.231		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.234	6	0.039	0.488	0.817
	ภายในกลุ่ม	19.887	249	0.080		
	รวม	20.121	255			
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.947	6	0.658	1.245	0.284
	ภายในกลุ่ม	131.549	249	0.528		
	รวม	135.496	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.192	6	0.032	0.248	0.960
	ภายในกลุ่ม	32.167	249	0.129		
	รวม	32.359	255			

5.8 การกลับไปภูมิลำเนา

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการกลับไปภูมิลำเนากับทัศนต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน เมื่อทำการเมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.584$) แสดงว่า ทัศนต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิตที่กลับไปทำงานในภูมิลำเนาและบัณฑิตที่ไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนาไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านไม่พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุก ๆ ด้าน แสดงว่า บัณฑิตที่กลับไปทำงานในภูมิลำเนาและบัณฑิตที่ไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนาที่มีทัศนต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการกลับไปภูมิลำเนา
กับทัศนของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	การกลับไป ภูมิลำเนา	N	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	กลับ	84	2.89	0.311	-0.356	0.722
	ไม่กลับ	172	2.91	0.291		
ด้านการจ้างงาน	กลับ	84	2.45	0.568	0.816	0.415
	ไม่กลับ	172	2.38	0.661		
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	กลับ	84	2.36	0.482	0.492	0.623
	ไม่กลับ	172	2.33	0.482		
ด้านสวัสดิการจาก หน่วยงาน	กลับ	84	2.05	0.265	-0.436	0.663
	ไม่กลับ	172	2.06	0.289		
ด้านค่าตอบแทนจากการ ทำงาน	กลับ	84	1.73	0.717	-0.424	0.672
	ไม่กลับ	172	1.77	0.736		
ภาพรวม	กลับ	84	2.13	0.339	-0.548	0.584
	ไม่กลับ	172	2.16	0.365		

5.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับทัศนคติของบัณฑิตต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) แสดงว่าบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.000$) (ตารางที่ 4.19)

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้สถิติ LSD (Least Significant Difference) พบว่า บัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไปมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท และบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (ตารางที่ 4.20-4.21)

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
กับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.248	2	0.124	1.406	0.247
	ภายในกลุ่ม	22.311	253	0.088		
	รวม	22.559	255			
ด้านการจ้างงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.872	2	0.936	2.371	0.095
	ภายในกลุ่ม	99.878	253	0.395		
	รวม	101.750	255			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความมั่นคงในการทำงาน	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.702	2	0.351	1.521	0.221
	ภายในกลุ่ม	58.407	253	0.231		
	รวม	59.109	255			
ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.191	0.826
	ภายในกลุ่ม	20.091	253	0.079		
	รวม	20.121	255			
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.007	2	14.504	34.458	0.000*
	ภายในกลุ่ม	106.489	253	0.421		
	รวม	135.496	255			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.038	2	2.519	23.325	0.000*
	ภายในกลุ่ม	27.322	253	0.108		
	รวม	32.359	255			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20

การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
กับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001
		บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		1.49	2.01	2.38
1. 10,001-15,000 บาท	1.49			
2. 15,001-20,000 บาท	2.01	0.527*		
3. 20,001 บาทขึ้นไป	2.38	0.896*	0.368*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21

การเปรียบเทียบรายค่าระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กับทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001
		บาท	บาท	บาทขึ้นไป
		2.05	2.19	2.47
1. 10,001-15,000 บาท	2.05			
2. 15,001-20,000 บาท	2.19	0.141*		
3. 20,001 บาทขึ้นไป	2.47	0.417*	0.276*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.10 สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปและภาวะการมีงานทำกับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปและทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตที่มีเพศ ผลการศึกษาเฉลี่ย และภูมิลำเนาต่างกัน มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลภาวะการมีงานทำกับทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต พบว่า บัณฑิตประเภทหน่วยงาน และมีที่ตั้งหน่วยงานต่างกัน รวมทั้งบัณฑิตที่กลับไปทำงานในภูมิลำเนาและบัณฑิตที่ไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนา มีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน และบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานและภาพรวมความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรกับทัศนะ

ต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต

ตัวแปร	ทัศนะต่อองค์ประกอบความมั่นคงในการทำงาน					
	สภาพแวดล้อม	การจ้างงาน	โอกาสก้าวหน้า	สวัสดิการ	ค่าตอบแทน	ภาพรวม
<u>ข้อมูลทั่วไป</u>						
เพศ	t=0.105 p=0.917	t=1.325 p=0.186	t=1.187 p=0.236	t=0.165 p=0.869	t=0.796 p=0.427	t=0.779 p=0.436
คณะ	F=0.586 p=0.673	F=1.768 p=0.136	F=0.236 p=0.918	F=0.871 p=0.482	F=8.594 p=0.000*	F=1.880 p=0.114
ผลการศึกษาเฉลี่ย	F=0.153 p=0.927	F=0.713 p=0.545	F=0.754 p=0.521	F=0.321 p=0.810	F=0.877 p=0.453	F=1.880 p=0.114
ภูมิลำเนา	F=0.590 p=0.707	F=1.182 p=0.319	F=0.424 p=0.832	F=0.151 p=0.980	F=0.075 p=0.996	F=1.880 p=0.114
<u>ภาวะการมีงานทำ</u>						
ลักษณะงานที่ทำ	t=0.074 p=0.941	t=0.322 p=0.747	t=0.953 p=0.341	t=0.159 p=0.874	t=5.452 P=0.000*	t=1.536 p=0.127
ประเภทหน่วยงาน	F=1.898 p=0.130	F=0.529 p=0.663	F=0.991 p=0.398	F=0.122 p=0.947	F=0.940 p=0.422	F=0.377 p=0.769
ที่ตั้งหน่วยงาน	F=0.351 p=0.909	F=0.724 p=0.631	F=1.159 p=0.329	F=0.488 p=0.817	F=1.245 p=0.284	F=0.248 p=0.960
การกลับไปภูมิลำเนา	t=0.424 p=0.672	t=0.816 p=0.415	t=0.492 p=0.623	t=0.436 p=0.663	t=0.424 P=0.672	t=0.548 p=0.584
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F=1.406 p=0.247	F=2.371 p=0.095	F=1.521 p=0.221	F=0.191 p=0.826	F=34.458 p=0.000*	F=23.325 p=0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษามีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจสำหรับการอภิปราย ดังนี้

6.1 การกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของบัณฑิต

ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตไม่ได้กลับไปทำงานในภูมิลำเนา เพื่อแสดงบทบาทในการพัฒนาสังคมส่วนภูมิภาค และลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในการกระจายรายได้ประชาชาติที่อาจมีส่วนช่วยลดความแตกต่างด้านฐานะทางเศรษฐกิจระหว่างประชาชนในเขตเมืองหลวงกับเขตภูมิภาค แต่บัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวง ซึ่งเป็นศูนย์กลางความเจริญของประเทศ เป็นศูนย์กลางของระบบราชการ การปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงิน-การธนาคาร การพาณิชย์ และการสื่อสาร การรวมตัวของระบบบริหารและกิจกรรมทางเศรษฐกิจจึงอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทำให้กรุงเทพมหานครมีแรงดึงดูดทางเศรษฐกิจสูงสุด ทั้งในแง่ของโอกาสการมีงานทำ ตลอดจนระดับค่าจ้างที่สูงกว่าเมืองอื่นๆ ในภูมิภาค นอกจากนี้ การตัดสินใจศึกษาต่อระดับสูงกว่าปริญญาตรีในอนาคตก็มีความสำคัญ เพราะศูนย์กลางทางการศึกษา ค่อนข้างมีการกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิชมา โมราถบ (2551, น. 80-83) ที่พบว่า นิสิตชั้นปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลกมากกว่าครึ่ง ไม่คิดที่จะไม่กลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิม โดยปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะกลับไปทำงาน ณ ภูมิลำเนาเดิม ได้แก่ การมีสำนึกรักบ้านเกิด ความผูกพันกับครอบครัว ความคาดหวังเกี่ยวกับรายได้ในภูมิลำเนาเดิม และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง เช่นเดียวกับการศึกษาของนารีรัตน์ แก่นทอง (2551, น. 87-90) ซึ่งพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่ย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา โดยปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนาในทางบวก ได้แก่ หลักสูตรการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคาดหวังเกี่ยวกับรายได้ ประสบการณ์ในการย้ายถิ่น และทัศนคติที่มีต่อผลของการย้ายถิ่นออกไปทำงานนอกภูมิลำเนา

6.2 ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานของบัณฑิต

ความมั่นคงในการทำงานเป็นเรื่องของการรับรู้ของตัวบุคคล ดังที่ วิกรม อิศววิกุล (2541, น. 8) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพจิตใจและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานในระดับมากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจ้างงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน

เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของบัณฑิตกับทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน โดยบัณฑิตที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนคติต่อภาพรวมความมั่นคงในการทำงานมากกว่า เนื่องจากเงินเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันก็นำไปสู่การยอมรับคุณค่าของบุคคล และแสดงถึงความสถานภาพทางสังคม ดังที่ Cummings, and Worley (1997, p. 302) กล่าวว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องการมีรายได้ให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของนิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 184) อุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 144) รวมทั้งสุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546, น. 75) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน โดยสำนักมาตรฐานการพัฒนาระดับสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, น. 65) ได้กำหนดให้รายได้จากการทำงานเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความมั่นคงในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยบัณฑิตส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานซึ่งมีความสะอาด มีแสงสว่าง อุดหนุนภูมิ และระบบถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ภาวะแออัดจากจำนวนบุคลากรและเอกสาร/อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ตลอดจนความเสี่ยงที่จะได้รับอุบัติเหตุและเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เนื่องจากในวันทำงานทุกคนจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง โดย Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ คือ ปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผลจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างอุตสาหกรรมเหล็กในภาวะปัจจุบัน (อนันตชัย คุณานันทกุล, 2544, น. 105) ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการจ้างงาน

ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการจ้างงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบัณฑิตมีทัศนคติต่อการทำงานในปัจจุบันว่ามีหลักประกันในการจ้างงาน การคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานกรณีอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย และการไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นเพราะเศรษฐกิจไทยที่มีการชะลอตัวอย่างชัดเจนมากขึ้น อันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกคือวิกฤตการเงินและการชะลอตัวอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจโลก และปัจจัยภายในคือเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกสินค้าและบริการของไทย เป็นผลให้ผลผลิตอุตสาหกรรม มูลค่าการส่งออก ปริมาณการนำเข้า ตลอดจน การบริโภคภาคเอกชนชะลอตัวลง และมีแนวโน้มว่าจะรุนแรงขึ้น ทำให้มีการลดกำลังการผลิตลดการจ้างงาน การรับรู้ข่าวสารดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการจ้างงานของบัณฑิต โดย จำนง สมประสงค์ (2514, น. 330) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกว่าจะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่ายไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผลหรือเหตุผลอื่น ๆ สอดคล้องกับ สุภาวดี ปรัภมวงค์ (2546, น. 33) กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร และส่งผลกระทบต่อการทำงานที่แน่นอน รวมทั้ง ฌ์ทนิชา อมรไชย (2548, น. 4) ซึ่งกล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ มีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ด้านโอกาสก้าวหน้า

ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบัณฑิต จากผลการศึกษาพบว่า บัณฑิตมีทัศนคติต่อการมีโอกาสพัฒนาความสามารถ หรือโอกาสในการพัฒนาศักยภาพจากการทำงาน ตลอดจนมีพัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงานว่าหมายถึงการทำงานแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการทำงานแล้วทำให้เก่งขึ้น ชำนาญขึ้น และมีความรู้มากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงาน จนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ โดย วิภาดา ลิวเฉลิมวงศ์ (2550, น. 37) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ หากพนักงานรู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหรือมีความรู้สึกว่ากระบวนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งขององค์กรไม่เป็นธรรมหรือไม่เหมาะสม ความกระตือรือร้นในการทำงานของพวกเขาอาจถูกบั่นทอน รู้สึกท้อแท้ใจ

ไม่อยากจะทุ่มเทให้แก่งาน และหากมีหน่วยงานอื่นยื่นข้อเสนอที่ดีกว่าให้ พนักงานเหล่านั้นก็พร้อมจะไปเพื่ออนาคตที่ดีกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 141) พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เช่นเดียวกับ อนันตชัย คุณานันทกุล (2544, น. 116) ซึ่งพบว่า ความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง

ด้านสวัสดิการจากหน่วยงาน

ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านสวัสดิการในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยบัณฑิตมีทัศนคติต่อสวัสดิการพื้นฐาน ค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีทัศนคติต่อสวัสดิการบริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอุบัติเหตุ บริการส่งเสริมการออมทรัพย์ โครงการกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ การจัดกิจกรรมสันทนาการสำหรับพนักงาน เงินสะสมบำเหน็จ บำนาญ กรณีเกษียณอายุ การให้ทุนศึกษาต่อ การให้โอกาสในการลาศึกษาต่อ และการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะอยู่ในระดับปานกลาง และมีทัศนคติต่อสวัสดิการที่พักอาศัย และพาหนะในการเดินทางไปกลับอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ชะลอตัวลงอย่างมาก ทำให้องค์กรมีการปรับลดสวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ซึ่งเสนาะ ติเยาว์ (2545, น. 248) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนที่ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานหรือมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน เป็นการให้ที่มุ่งผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการหมุนเวียนของแรงงาน การขาดงาน เพิ่มภาพพจน์ขององค์กรในสายตาของพนักงาน ลดการแทรกแซงของสหภาพแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 139) พบว่า สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความมั่นคงในการทำงาน เช่นเดียวกัน อนันตชัย คุณานันทกุล (2544, น. 111) พบว่า สวัสดิการมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน

ทัศนคติของบัณฑิตต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นเพราะภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่นำไปสู่การชะลอตัวของภาคการผลิตและบริการทำให้มีการปรับลดค่าตอบแทนจากการทำงาน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนในการดำเนินการ มีผลกระทบต่อผลกำไรของกิจการอันเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร ขณะเดียวกันค่าครองชีพในปัจจุบันก็สูงขึ้นเป็นผลค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานอำนาจในการซื้อลดลง ตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความจำเป็นได้น้อยลง โดยเสนาะ ติเยาว์ (2545, น. 198) กล่าวว่า ในการทำงานสิ่งแรกที่คนสนใจก็คือผลตอบแทนที่เป็นเงินที่ได้รับจาก

การปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างจึงเป็นเงื่อนไขอันแรกซึ่งก่อให้เกิดข้อตกลงในการจ้างงาน นอกจากนี้ ค่าจ้างยังเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้คนเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาคความคาดหวังในอาชีพของผู้ที่กำลังหางานทำภายใต้ภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ : ศึกษากรณีสถานประกอบการเอกชน (วัชรพงษ์ กิจโกศล, 2541, น. 60) พบว่า ผู้ที่ กำลังหางานมีความคาดหวังให้มีรายได้ประจำคงที่แน่นอนสูงสุด รองลงมาคือการมีรายได้ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ พอเพียงพอค่าใช้จ่าย เป็นไปตามวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ และผลการศึกษาของอุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 127) พบว่า สภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งนันทพร ชินวัฒนกาญจน์ (2545, น. 79) ซึ่งพบว่า การรับรู้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ผลการศึกษายังพบว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาต่างคณะกันมีทัศนคติต่อความมั่นคง ในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน โดยบัณฑิตคณะเภสัชศาสตร์มีทัศนคติ ต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่าบัณฑิตคณะอื่น ๆ ซึ่งผลจาก การศึกษาแสดงให้เห็นว่าบัณฑิตคณะเภสัชศาสตร์มีส่วนของบัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-220,000 บาท และ 20,001 บาทขึ้นไป ถึงร้อยละ 68.42 ของบัณฑิตในคณะ ในขณะที่ คณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ มีสัดส่วนของบัณฑิตที่ได้รับรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนในช่วงดังกล่าวเพียงร้อยละ 35.29 ร้อยละ 34.09 และร้อยละ 36.89 ตามลำดับ จึงเป็นสาเหตุให้ความมั่นใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานของบัณฑิต คณะเภสัชศาสตร์มากกว่าบัณฑิตคณะอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกมล บุษบา, และ สายทอง อมรวิเศษฐ์ (2546, น. 100-105) ซึ่งทำการศึกษา พบว่า บัณฑิตสายวิทยาศาสตร์มี เงินเดือนมากกว่าบัณฑิตสายสังคมศาสตร์

สำหรับบัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและบัณฑิตที่ทำงาน ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจาก การทำงานและภาพรวมความมั่นคงในการทำงานของแตกต่างกัน โดยบัณฑิตที่ทำงานตรงกับ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน และภาพรวมความมั่นคงในการทำงานมากกว่าบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษา เนื่องจากการทำงานตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จะช่วยให้บัณฑิตสามารถนำ ความรู้จากสาขาวิชาที่เรียนมาประยุกต์กับหน้าที่การงานที่ทำได้มาก ตลอดจนลดค่าใช้จ่ายของ องค์กรในการฝึกอบรม จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ต้องพิจารณาอัตราเงินเดือนให้กับบัณฑิตที่ทำงาน

ตรงกับสาขาวิชาที่จบการศึกษาสูงกว่าบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่จบการศึกษา ดังนั้น บัณฑิตที่ทำงานตรงกับสาขาวิชาที่จบการศึกษาจึงได้รับเงินเดือนมากกว่าบัณฑิตที่ทำงานไม่ตรงกับสาขาวิชาที่จบการศึกษา ซึ่งสำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551, น. 64) ได้กำหนดให้การทำงานที่ตรงกับความรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความมั่นคงของมนุษย์ ในมิติการศึกษา

นอกจากนี้ บัณฑิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันยังมีทัศนะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานแตกต่างกัน โดยบัณฑิตที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนะต่อความมั่นคงในการทำงานด้านค่าตอบแทนจากการทำงานมากกว่า ซึ่งเป็นเพราะค่าตอบแทนทำให้มีอำนาจซื้อ เป็นมาตรฐานในการครองชีพ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง แสดงถึงสถานะทางสังคม และเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (กิ่งพร ทองใบ, 2545, น. 13) สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัฒนา บุญบริตร (2539, น. 75) ที่พบว่า เงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในด้านรายได้