

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 103 คน

การเสนอผลการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน โดยนำเสนอเป็นรูปแบบตารางประกอบการพรรณนา พร้อมทั้งอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็น คำแนะนำและความต้องการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

นำเสนอผลการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยข้อมูลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง วิทยาเขตและหน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง และอัตราเงินเดือน ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.1
ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน N = 103	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	19	18.4
หญิง	84	81.6
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 30 ปี	55	53.4
30 ปี ขึ้นไป	48	46.6
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	78	75.7
สมรส / หม้าย / หย่าร้าง	25	24.3
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	86	83.5
สูงกว่าปริญญาตรี	17	16.5
<u>ตำแหน่ง</u>		
นักการเงินและบัญชี	18	17.5
นักคอมพิวเตอร์	9	8.7
นักบริหารงานทั่วไป	48	46.6
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	8	7.8
นักวิชาการศึกษา	11	10.7
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	1.0
นักวิทยาศาสตร์	3	2.9
ผู้ตรวจสอบภายใน	4	3.9
นายช่าง	1	1.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน N = 103	ร้อยละ
<u>วิทยาเขตที่สังกัด</u>		
สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน	23	22.3
วังท่าพระ	17	16.5
พระราชวังสนามจันทร์	40	38.8
สารสนเทศเพชรบุรี	23	22.3
<u>อายุการทำงาน</u>		
น้อยกว่า 4 ปี	59	57.3
4 ปี ขึ้นไป	44	42.7
<u>จำนวนครั้งที่ต่อสัญญาจ้าง</u>		
1 ครั้ง	19	18.4
2 ครั้ง	43	41.7
3 ครั้ง	27	26.2
มากกว่า 3 ครั้ง	14	13.6
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
น้อยกว่า 12,000 บาท	53	51.5
12,000 บาท ขึ้นไป	50	48.5
<u>หน่วยงานที่สังกัด</u>		
กองการเจ้าหน้าที่	6	5.8
กองกิจการนักศึกษา	3	2.9
กองงานวิทยาเขต	4	3.9
กองบริการการศึกษา	2	1.9
กองแผนงาน	4	3.9
งานคลัง	2	1.9
งานตรวจสอบภายใน	4	3.9
คณะดุริยางคศาสตร์	8	7.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน N = 103	ร้อยละ
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	1.0
บัณฑิตวิทยาลัย	4	3.9
คณะโบราณคดี	4	3.9
คณะมัณฑนศิลป์	6	5.8
คณะวิทยาการจัดการ	7	6.8
คณะวิทยาศาสตร์	4	3.9
คณะวิศวกรรมศาสตร์ฯ	7	6.8
คณะศึกษาศาสตร์	1	1.0
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	5	4.9
สภาคณาจารย์	1	1.0
คณะสัตวศาสตร์ฯ	4	3.9
สำนักงานวิทยาเขต	11	10.7
สำนักประกันคุณภาพฯ	1	1.0
หอศิลป์	2	1.9
คณะอักษรศาสตร์	12	11.7

จากตารางที่ 4.1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า

เพศ พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 81.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4

อายุ พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และอายุมากกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุเฉลี่ย 29.97 หรือประมาณ 30 ปี โดยผู้ที่อายุสูงสุดคือ 56 ปี และน้อยสุดคือ 24 ปี

สถานภาพสมรส พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 สมรสและหม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

ระดับการศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5

ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป จำนวน 48 คน หรือร้อยละ 46.6 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักการเงิน และบัญชี จำนวน 18 คน ร้อยละ 17.5 ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 11 คน ร้อยละ 10.7 และตำแหน่งนักคอมพิวเตอร์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ตรวจสอบภายใน นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา และนายช่าง ตามลำดับ

วิทยาเขตและหน่วยงานที่สังกัด พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานที่วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีและสำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน จำนวน 23 คน เท่ากัน ร้อยละ 22.3 และวิทยาเขตวังท่าพระ จำนวน 17 คน ร้อยละ 16.5 โดยหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานอยู่ 3 ลำดับแรกคือ คณะอักษรศาสตร์ สำนักงานวิทยาเขตสารสนเทศ และคณะ ดุริยางคศาสตร์

อายุการทำงาน พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และมีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน หรือร้อยละ 42.7 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานสูงสุดคือ 8 ปี 2 เดือน ในขณะที่อายุ การทำงานเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างคือ ประมาณ 3 ปี 8 เดือน

จำนวนครั้งที่ได้ต่อสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการต่อสัญญาจ้างมาแล้ว 2 ครั้ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือต่อสัญญา จ้างมาแล้ว 3 ครั้ง จำนวน 27 คน ร้อยละ 26.2 ต่อสัญญาจ้างมาแล้ว 1 ครั้ง จำนวน 19 คน ร้อยละ 18.4 และต่อสัญญาจ้างมากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 14 คน หรือร้อยละ 13.6

อัตราเงินเดือน พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับเงินเดือน ปัจจุบันน้อยกว่า 12,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และได้รับเงินเดือนมากกว่า 12,000 บาท จำนวน 50 คน หรือร้อยละ 48.5 โดยกลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือนสูงสุด 18,000 บาท และโดยเฉลี่ยเท่ากับ 12,346.50 บาท

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร แบ่งออกเป็น

1.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ

1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ

ผู้ศึกษาได้แปลผลระดับความคิดเห็นของพนักงานออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานะของผู้บังคับบัญชา จำนวน 8 ข้อ ผู้ศึกษาได้วัดระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ขำราชากรมากกว่า เท่าเทียมกัน และพนักงานมากกว่า ปราบกฎผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2

ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาให้ความ เอาใจใส่	8 (7.8)	38 (36.9)	49 (47.6)	7 (6.8)	1 (1.0)	3.44	0.775	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำในการ ปฏิบัติงาน	11 (10.7)	44 (42.7)	40 (38.8)	4 (3.9)	4 (3.9)	3.52	0.884	มาก
ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	7 (6.8)	46 (44.7)	40 (38.8)	6 (5.8)	4 (3.9)	3.45	0.860	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและชื่นชมการทำงาน	3 (2.9)	29 (28.2)	59 (57.3)	5 (4.9)	7 (6.8)	3.16	0.837	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	2 (1.9)	25 (24.3)	49 (47.6)	17 (16.5)	10 (9.7)	2.92	0.936	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	6 (5.8)	28 (27.2)	40 (38.8)	21 (20.4)	8 (7.8)	3.03	1.014	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ	7 (6.8)	39 (37.9)	40 (38.8)	11 (10.7)	6 (5.8)	3.29	0.956	ปานกลาง
รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						3.26	0.708	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยมีระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อคำถาม และระดับปานกลาง 4 ข้อคำถาม สำหรับข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การให้ความเอาใจใส่ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92

ตารางที่ 4.3
ความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ความคิดเห็น					ค่า เฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เพื่อนร่วมงานให้ความ ร่วมมือในการทำงาน	17 (16.5)	52 (50.5)	31 (30.1)	2 (1.9)	1 (1.0)	3.80	0.772	มาก
เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือและแนะนำใน การทำงาน	15 (14.6)	49 (47.6)	33 (32.0)	4 (3.9)	2 (1.9)	3.69	0.841	มาก
เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือและคำแนะนำ ในเรื่องส่วนตัว	16 (15.5)	38 (36.9)	36 (35.0)	7 (6.8)	6 (5.8)	3.50	1.028	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความรู้ความสามารถ	10 (9.7)	48 (46.6)	41 (39.8)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.61	0.744	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับใน ผลงาน	9 (8.7)	48 (46.6)	42 (40.8)	3 (2.9)	1 (1.0)	3.59	0.733	มาก
เพื่อนร่วมงานให้ความ ไว้วางใจในการทำงาน	11 (10.7)	50 (48.5)	39 (37.9)	0 (0.0)	3 (2.9)	3.64	0.790	มาก
เพื่อนร่วมงานมีอคติ และอิจฉาริษยา	4 (3.9)	7 (6.8)	38 (36.9)	31 (30.1)	23 (22.3)	2.40	1.032	น้อย
รวมด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						3.46	0.598	มาก

จากตารางที่ 4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับดี ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวม เพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 รองลงมาเป็นการให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงาน

การให้ความไว้วางใจในการทำงาน ตามลำดับ ในขณะที่ข้อความเกี่ยวกับอคติและความอิจฉา
ริษยาของเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

ตารางที่ 4.4

ความคิดเห็นโดยรวมต่อสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร

สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.26	0.708	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.598	มาก
รวม	3.36	0.538	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร
ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับ
บัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่มีต่อ
สัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 4.5

สถานะของผู้บังคับบัญชา

สถานะของผู้บังคับบัญชา	จำนวนคน	ร้อยละ
ข้าราชการ	79	76.7
พนักงานมหาวิทยาลัย	24	23.3

จากตารางที่ 4.5 สถานะของผู้บังคับบัญชา พนักงานส่วนใหญ่มีผู้บังคับบัญชาเป็น
ข้าราชการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 และมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ทั้งนี้ ในกลุ่มพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 14 ตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่มี

บุคลากรแค่เพียงประเภทเดียวที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น มีแต่พนักงานมหาวิทยาลัยหรือตนเองเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพียงคนเดียว ทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนต่อไปนี้มี N=89

ตารางที่ 4.6

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการเอาใจใส่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	16 (20.8)	59 (76.6)	2 (2.6)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3 (25.0)	9 (75.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	19 (21.3)	68 (76.4)	2 (2.2)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมาคิดว่าเอาใจใส่ดูแลข้าราชการมากกว่า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ในขณะที่คิดว่าเอาใจใส่พนักงานมากกว่าเพียง ร้อยละ 2.2 หรือ 2 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า มีลักษณะในทิศทางเดียวกันและไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 4.7

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	12 (15.6)	63 (81.8)	2 (2.6)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	3 (25.0)	9 (75.0)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	15 (16.9)	72 (80.9)	2 (2.2)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 80.9 รองลงมาคิดว่า รับฟังข้าราชการมากกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ในขณะที่คิดว่ารับฟังพนักงานมากกว่าเพียงร้อยละ 2.2 หรือ 2 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการมากกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานจะรับฟังความคิดเห็นของพนักงานมากกว่าข้าราชการเลย

ตารางที่ 4.8

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	24 (31.2)	51 (66.2)	2 (2.6)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	28 (31.5)	59 (66.3)	2 (2.2)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 66.3 รองลงมาคิดว่าให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งกับข้าราชการมากกว่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ในขณะที่คิดว่าให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งกับพนักงานมากกว่าเพียงร้อยละ 2.2 หรือ 2 คน

สังเกตได้ว่า สัดส่วนความคิดเห็นของข้าราชการมากกว่าสูงขึ้นเป็นประมาณ 1 ใน 3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยในกลุ่มพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการและพนักงาน มีสัดส่วนของความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงาน จะให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานมากกว่าข้าราชการเลย แสดงให้เห็นว่าพนักงานคิดว่าผู้บังคับบัญชามีอคติกับพนักงานและเข้าข้างข้าราชการมากกว่า

ตารางที่ 4.9

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อ			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	15 (19.5)	61 (79.2)	1 (1.3)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	19 (21.3)	69 (77.5)	1 (1.1)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาคิดว่าสนับสนุนข้าราชการมากกว่า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ในขณะที่คิดว่าสนับสนุนพนักงานมากกว่าเพียง 1 คน หรือร้อยละ 1.1

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุนการศึกษาต่อข้าราชการมากกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงาน มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 33.3 ในขณะที่กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 19.5 แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของพนักงานมากกว่าข้าราชการเลย

ตารางที่ 4.10

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	13 (16.9)	62 (80.5)	2 (2.6)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	17 (19.1)	70 (78.7)	2 (2.2)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 78.7 รองลงมาคิดว่า สนับสนุนข้าราชการมากกว่า จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 ในขณะที่คิดว่าสนับสนุนพนักงานมากกว่า จำนวน 2 คน หรือร้อยละ 2.2

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสนับสนุนการฝึกอบรมของข้าราชการมากกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงาน มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 33.3 ในขณะที่กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 16.9 แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานจะส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมของพนักงานมากกว่าข้าราชการเลย

ตารางที่ 4.11

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	18 (23.4)	56 (72.7)	3 (3.9)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	22 (24.7)	64 (71.9)	3 (3.4)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมาคิดว่า ประเมินเข้าข้างข้าราชการมากกว่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ในขณะที่คิดว่าประเมินเข้าข้างพนักงานมากกว่า จำนวน 3 คน หรือร้อยละ 3.4

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคิดว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าข้างข้าราชการมากกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงาน มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 33.3 ในขณะที่กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 23.4 แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานจะประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าข้างพนักงานด้วยกันมากกว่าข้าราชการเลย

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบ

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการพิจารณาความดีความชอบ			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	20 (26.0)	56 (72.7)	1 (1.3)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	4 (33.3)	8 (66.7)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	24 (27.0)	64 (71.9)	1 (1.1)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 รองลงมาคิดว่า พิจารณาเข้าข้างข้าราชการมากกว่า จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ในขณะที่คิดว่าพิจารณาเข้าข้างพนักงานมากกว่า จำนวน 1 คน หรือร้อยละ 1.1

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคิดว่าผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบเข้าข้างข้าราชการมากกว่ากลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงาน มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 33.3 ในขณะที่กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นร้อยละ 26.0 แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานจะพิจารณาความดีความชอบเข้าข้างพนักงานมากกว่าข้าราชการเลย

ตารางที่ 4.13

ความคิดเห็นต่อความเท่าเทียมกันในการมีอคติกับผู้ได้บังคับบัญชา

สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	ความเท่าเทียมกันในการมีอคติกับผู้ได้บังคับบัญชา			
	ข้าราชการ มากกว่า	เท่าเทียมกัน	พนักงาน มากกว่า	รวม
ข้าราชการ	4 (5.2)	61 (79.2)	12 (15.6)	77 (100.0)
พนักงานมหาวิทยาลัย	2 (16.7)	10 (83.3)	0 (0.0)	12 (100.0)
รวม	6 (6.7)	71 (79.8)	12 (13.5)	89 (100.0)

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีอคติกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 รองลงมาคิดว่ามีอคติกับพนักงานมากกว่า จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ในขณะที่คิดว่ามีอคติกับข้าราชการมากกว่า จำนวน 6 คน หรือร้อยละ 6.7

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในสองกลุ่มพบว่า ประเด็นนี้เป็นประเด็นเดียวที่พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการคิดว่า ผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นเอียงไปทางพนักงานมากกว่าข้าราชการ โดยพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคิดว่าผู้บังคับบัญชามีอคติกับพนักงานมากกว่า ร้อยละ 15.6 แต่ไม่มีพนักงานคนใดคิดว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานจะมีอคติกับพนักงานเลย แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการมีอคติกับพนักงานมากกว่าข้าราชการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ

ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ ประกอบด้วย ความคิดเห็นด้านการมีหลักประกันในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ความคิดเห็นด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงาน จำนวน 4 ข้อ ความคิดเห็นด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 6 ข้อ ความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ความคิดเห็นด้านการต่อสัญญาจ้าง จำนวน 7 ข้อ ความคิดเห็นปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นต่อการมีหลักประกันในการทำงาน

การมีหลักประกัน ในการทำงาน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้	6 (5.8)	34 (33.0)	55 (53.4)	5 (4.9)	3 (2.9)	3.34	0.787	ปานกลาง
ความมั่นใจที่จะยึดอาชีพนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ	3 (2.9)	20 (19.4)	60 (58.3)	11 (10.7)	9 (8.7)	2.97	0.880	ปานกลาง
ความมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน ไม่ต่อสัญญาจ้างหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล	6 (5.8)	28 (27.2)	52 (50.5)	12 (11.7)	5 (4.9)	3.17	0.890	ปานกลาง
ความสม่ำเสมอและตรงเวลาในการได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทน	42 (40.8)	48 (46.6)	12 (11.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.27	0.703	มากที่สุด

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การมีหลักประกัน ในการทำงาน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีหลักประกันอื่นในการทำงานที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต	4 (3.9)	13 (12.6)	46 (44.7)	31 (30.1)	9 (8.7)	2.73	0.931	ปานกลาง
การจัดสวัสดิการที่เป็นหลักประกันในชีวิตให้แก่พนักงาน	2 (1.9)	20 (19.4)	47 (45.6)	21 (20.4)	13 (12.6)	2.78	0.969	ปานกลาง
การออมเงินสำหรับใช้จ่ายในยามฉุกเฉิน	6 (5.8)	13 (12.6)	50 (48.5)	25 (24.3)	9 (8.7)	2.83	0.964	ปานกลาง
รวมด้านการมีหลักประกันในการทำงาน						3.16	0.570	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ในด้านการมีหลักประกันในการทำงานพบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อการมีหลักประกันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ประเด็นที่เกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือ 4.27 เพียงข้อเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่พนักงานทำงานในหน่วยงานราชการซึ่งจะได้รับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลา จึงทำให้มีความมั่นใจในเรื่องดังกล่าวสูง

ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเรื่องอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ในทุกวันนี้มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 โดยมีประเด็นการมีหลักประกันอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีหลักประกันหรือมีอาชีพเสริมเพื่อให้เกิดรายได้ในการดำรงชีวิตค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 4.15

ความคิดเห็นต่อการมีหลักประกันหลังออกจากงาน

การมีหลักประกัน หลังออกจากงาน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความมั่นใจว่าจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน	3 (2.9)	16 (15.5)	43 (41.7)	27 (26.2)	14 (13.6)	2.68	0.992	ปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับตามสิทธิเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงานจะเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	1 (1.0)	3 (2.9)	46 (44.7)	36 (35.0)	17 (16.5)	2.37	0.828	น้อย
ความมั่นใจว่าจะมีอาชีพหรืองานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงาน	4 (3.9)	6 (5.8)	51 (49.5)	31 (30.1)	11 (10.7)	2.62	0.898	ปานกลาง
เงินออมระหว่างการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุหรือออกจากงาน	1 (1.0)	13 (12.6)	43 (41.7)	31 (30.1)	15 (14.6)	2.55	0.926	น้อย
รวมด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงาน						2.56	0.763	น้อย

จากตารางที่ 4.15 ในด้านการมีหลักประกันหลังออกจากการพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อการมีหลักประกันหลังออกจากการอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 โดยค่าเฉลี่ยของข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีหลักประกันหลังออกจากการในระดับต่ำ

โดยประเด็นที่เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทน เช่น ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ ตามสิทธิที่พึงได้รับเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.68 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเกี่ยวกับการมีอาชีพหรืองานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากการ ในขณะที่ประเด็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงได้รับตามสิทธิเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากการจะเพียงพอต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของด้านนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 อยู่ในระดับน้อย

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังมีหลักประกันหลังออกจากการที่น้อยมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรสร้างหลักประกันหลังออกจากการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยให้เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 4.16

ความคิดเห็นต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2 (1.9)	9 (8.7)	52 (50.5)	28 (27.2)	12 (11.7)	2.62	0.876	ปานกลาง
การเลื่อนตำแหน่งขึ้นกับความรู้ความสามารถในการทำงาน	4 (3.9)	34 (33.0)	34 (33.0)	20 (19.4)	11 (10.7)	3.00	1.057	ปานกลาง
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมากกว่าเพื่อนร่วมงาน	2 (1.9)	10 (9.7)	45 (43.7)	30 (29.1)	16 (15.5)	2.53	0.937	น้อย

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
โอกาสดำรงตำแหน่งสูงสุดตามที่ตั้งใจ	2 (1.9)	5 (4.9)	49 (47.6)	28 (27.2)	19 (18.4)	2.45	0.915	น้อย
การส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถ	9 (8.7)	25 (24.3)	45 (43.7)	21 (20.4)	3 (2.9)	3.16	0.947	ปานกลาง
การส่งเสริมให้เข้ารับ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม คุณวุฒิ	7 (6.8)	17 (16.5)	31 (30.1)	33 (32.0)	15 (14.6)	2.69	1.120	ปานกลาง
รวมด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ						2.74	0.760	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 โดยค่าเฉลี่ยของข้อคำถามอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านนี้คือ การส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับการรู้ความสามารถ การส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ในขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ประกอบด้วย โอกาสในการได้ดำรงตำแหน่งสูงสุดตามที่ตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ เท่ากับ 2.45 และโอกาสที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53

จะเห็นได้ว่า แม้ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยโดยรวมและในแต่ละข้อแล้ว ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.17
ความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผล การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความโปร่งใสของรูปแบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2 (1.9)	29 (28.2)	44 (42.7)	16 (15.5)	12 (11.7)	2.93	0.993	ปานกลาง
ความเหมาะสมบุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	10 (9.7)	32 (31.1)	42 (40.8)	13 (12.6)	6 (5.8)	3.26	1.000	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้ประเมินโดยยึดถือความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง	5 (4.9)	33 (32.0)	41 (39.8)	17 (16.5)	7 (6.8)	3.12	0.973	ปานกลาง
การใช้ข้อคิดหรือความชอบส่วนตัวในการประเมินการปฏิบัติงาน	9 (8.7)	13 (12.6)	48 (46.6)	17 (16.5)	16 (15.5)	2.83	1.115	ปานกลาง
ความพึงพอใจผลการประเมิน	3 (2.9)	34 (33.0)	47 (45.6)	11 (10.7)	8 (7.8)	3.13	0.925	ปานกลาง
ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4 (3.9)	39 (37.9)	41 (39.8)	12 (11.7)	7 (6.8)	3.20	0.943	ปานกลาง
รวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						3.08	0.605	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 โดยค่าเฉลี่ยของข้อคำถามทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดในด้านนี้คือ ความเหมาะสมของบุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 รองลงมาเกี่ยวกับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในผลการประเมิน ตามลำดับ ในขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ การใช้อคติหรือความชอบส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

จะเห็นได้ว่า แม้ค่าเฉลี่ยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยโดยรวมและค่าเฉลี่ยในแต่ละข้อแล้ว ยังอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรตรวจสอบระบบการประเมินและผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละหน่วยงานให้มากขึ้น รวมถึงการมีระบบหรือคณะกรรมการเพื่อรับข้อร้องเรียนผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม

ตารางที่ 4.18

ความคิดเห็นต่อการต่อสัญญาจ้าง

การต่อสัญญาจ้าง	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความชัดเจนและโปร่งใสของขั้นตอนและวิธีการในการต่อสัญญาจ้าง	6 (5.8)	49 (47.6)	37 (35.9)	8 (7.8)	3 (2.9)	3.46	0.838	มาก
การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการต่อสัญญาจ้างที่ได้กำหนดไว้	8 (7.8)	54 (52.4)	35 (34.0)	4 (3.9)	2 (1.9)	3.60	0.771	มาก
ความเหมาะสมของผู้พิจารณาต่อสัญญาจ้าง	10 (9.7)	42 (40.8)	43 (41.7)	5 (4.9)	3 (2.9)	3.50	0.850	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การต่อสัญญาจ้าง	ความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความเหมาะสมของระยะเวลาต่อสัญญาจ้างกับคุณภาพและภาระงานที่ทำ	2 (1.9)	37 (35.9)	48 (46.6)	10 (9.7)	6 (5.8)	3.18	0.860	ปานกลาง
การใช้ข้อคิดหรือความชอบส่วนตัวในการต่อสัญญาจ้าง	7 (6.8)	13 (12.6)	45 (43.7)	21 (20.4)	17 (16.5)	2.73	1.095	ปานกลาง
ความก้าวหน้าของระยะเวลาที่หน่วยงานต่อสัญญาจ้าง	3 (2.9)	22 (21.4)	58 (56.3)	12 (11.7)	8 (7.8)	3.00	0.879	ปานกลาง
ความพึงพอใจในผลการต่อสัญญาจ้าง	5 (4.9)	30 (29.1)	58 (56.3)	6 (5.8)	4 (3.9)	3.25	0.801	ปานกลาง
รวมด้านการต่อสัญญาจ้าง						3.25	0.551	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 ในด้านการต่อสัญญาจ้างพบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของพนักงานต่อการต่อสัญญาจ้างอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 โดยค่าเฉลี่ยของข้อคำถามอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดในระดับมาก 3 ด้านคือ การปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการต่อสัญญาจ้างที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือความเหมาะสมของผู้พิจารณาต่อสัญญาจ้าง ความชัดเจนและโปร่งใสของขั้นตอนและวิธีการในการต่อสัญญาจ้าง ตามลำดับ ในขณะที่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ การใช้ข้อคิดหรือความชอบส่วนตัวในการต่อสัญญาจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73

ตารางที่ 4.19

ความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

ปัจจัยความมั่นคงในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
การมีหลักประกันในการทำงาน	3.16	0.570	ปานกลาง
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	2.56	0.763	น้อย
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	2.74	0.760	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.08	0.605	ปานกลาง
การต่อสัญญาจ้าง	3.25	0.551	ปานกลาง
รวม	2.96	0.536	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ 5 ด้าน พบว่าความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การต่อสัญญาจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 การมีหลักประกันในการทำงานเป็นลำดับรองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 การประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 และการมีหลักประกันหลังออกจากงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 2.56

ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยควรสร้างหลักประกันหลังออกจากงานให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยเร็ว นอกจากนั้นแล้ว การสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานก็เป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยควรริบดำเนินการไม่แพ้กัน

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง

ปัจจัยด้านบุคคลและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร

กับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคล 5 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 2 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรและสถานภาพของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีหลักประกันในการทำงาน การมีหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง โดยการนำเสนอจะเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่า T-test และ ANOVA โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นในการทดสอบที่ 95% ซึ่งปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.20

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามเพศ

ความมั่นคงในอาชีพ	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน	เพศชาย	19	3.20	0.708	0.402	0.689
	เพศหญิง	84	3.14	0.539		
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	เพศชาย	19	2.50	0.886	-0.352	0.726
	เพศหญิง	84	2.57	0.738		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	เพศชาย	19	2.75	0.898	0.029	0.991
	เพศหญิง	84	2.74	0.732		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพศชาย	19	3.04	0.606	-0.269	0.789
	เพศหญิง	84	3.09	0.608		
การต่อสัญญาจ้าง	เพศชาย	19	3.22	0.620	-0.240	0.811
	เพศหญิง	84	3.25	.538		

จากตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ ตามเพศพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพค่อนข้างจะใกล้เคียงกันมาก โดยมีความแตกต่างกันไม่เกิน 0.10 ความคิดเห็นต่อความมั่นคงในอาชีพด้านการต่อสัญญาจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการมีหลักประกันหลังออกจากราชการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นพนักงานเพศชายหรือเพศหญิงมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพเกี่ยวกับการมีหลักประกันหลังออกจากราชการในระดับน้อยเหมือน ๆ กัน

ตารางที่ 4.21

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามเพศ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	เพศชาย	19	3.20	1.208	-0.275	0.786
	เพศหญิง	84	3.27	0.621		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศชาย	19	3.68	0.683	1.762	0.081
	เพศหญิง	84	3.41	0.571		

จากตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามเพศพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เช่นเดียวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างพนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก แต่ยังไม่ถึงขั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ โดยที่พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีความแตกต่างกันเท่ากับ 0.27

ความแตกต่างในลักษณะนี้ อาจเป็นไปได้ว่า มีสาเหตุมาจากการที่เพศหญิงมีลักษณะที่ชอบแบ่งกลุ่ม มีลักษณะนิสัยและอารมณ์ที่แปรปรวนง่ายกว่าเพศชาย ทำให้อาจมีการกระทบกระทั่งหรือความขัดแย้งกันในการทำงานได้ง่าย เป็นต้น

ตารางที่ 4.22
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคง
ในอาชีพ ตามอายุ

ความมั่นคงในอาชีพ	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการ ทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี	55	3.19	0.612	0.700	0.485
	30 ปีขึ้นไป	48	3.11	0.521		
การมีหลักประกันหลังออก จากงาน	น้อยกว่า 30 ปี	55	2.69	0.773	1.882	0.063
	30 ปีขึ้นไป	48	2.41	0.730		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	น้อยกว่า 30 ปี	55	2.82	0.752	1.146	0.254
	30 ปีขึ้นไป	48	2.65	0.767		
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 30 ปี	55	3.17	0.568	1.724	0.088
	30 ปีขึ้นไป	48	2.97	0.633		
การต่อสัญญาจ้าง	น้อยกว่า 30 ปี	55	3.27	0.586	0.484	0.629
	30 ปีขึ้นไป	48	3.22	0.512		

จากตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นความมั่นคงในอาชีพตามอายุพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีความแตกต่างกันมากที่สุดคือ ด้านการมีหลักประกันหลังออกจากการงาน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 แตกต่างกัน 0.28 รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่างกัน 0.20 นอกจากนั้น ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปยังมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับน้อยอีกด้วย

ความแตกต่างของผลการศึกษาที่พบนี้ อาจมีสาเหตุจากการที่พนักงานที่มีอายุน้อยมีความรู้สึกว่าตนเองยังมีเวลาปฏิบัติงานอีกนาน จึงมีเวลาที่จะสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง หลังจากเกษียณอายุหรือออกจากการงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า รวมถึงการเป็นพนักงาน

ที่มีอายุน้อย อาจจะทำให้มีเรี่ยวแรงในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก จึงทำให้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

ตารางที่ 4.23

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามอายุ

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กร	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 30 ปี	55	3.28	0.734	0.265	0.791
	30 ปีขึ้นไป	48	3.24	0.683		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	น้อยกว่า 30 ปี	55	3.42	0.627	-0.719	0.474
	30 ปีขึ้นไป	48	3.51	0.568		

จากตารางที่ 4.23 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามอายุพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปกลับมีค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ซึ่งความแตกต่างของค่าเฉลี่ยไม่เกิน 0.10

ความแตกต่างเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุน้อยยังมีความตั้งใจและกำลังในการปฏิบัติงานมาก ทำให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชอบและมอบหมายงานให้ทำ ในขณะที่พนักงานที่มีอายุมากจะมีวุฒิภาวะสูง ทำให้สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ในทุกกลุ่ม แต่พนักงานที่มีอายุน้อยบางคนอาจจะไม่กล้าเข้าไปคุยกับพนักงานที่มีอายุมาก

ตารางที่ 4.24
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามสถานภาพสมรส

ความมั่นคงในอาชีพ	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน	โสด	78	3.12	0.537	-0.968	0.336
	สมรส/หม้าย	25	3.25	0.667		
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	โสด	78	2.53	0.723	-0.632	0.529
	สมรส/หม้าย	25	2.64	0.887		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	โสด	78	2.72	0.761	-0.544	0.588
	สมรส/หม้าย	25	2.81	0.769		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	โสด	78	3.09	0.645	0.270	0.788
	สมรส/หม้าย	25	3.05	0.471		
การต่อสัญญาจ้าง	โสด	78	3.23	0.556	-0.656	0.513
	สมรส/หม้าย	25	3.31	0.539		

จากตารางที่ 4.24 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามสถานภาพสมรสพบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่สมรสแล้วหรือหม้าย/หย่าร้างมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่เป็นโสดในทุกด้าน โดยมีความแตกต่างของระดับความคิดเห็นไม่เกิน 0.15 ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียวที่ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีสถานภาพโสดสูงกว่าความคิดเห็นของพนักงานที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้ายหย่าร้างซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.05 ตามลำดับ

ความแตกต่างของผลการศึกษาที่พบอาจเนื่องมาจากพนักงานที่ยังโสดไม่มีพันธะที่จะต้องดูแลรับผิดชอบเลี้ยงลูกหรือทำหน้าที่แม่บ้าน ทำให้มีเวลาที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีความรู้สึกเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้ายหย่าร้าง

ตารางที่ 4.25

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามสถานภาพสมรส

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	โสด	78	3.24	0.714	-0.455	0.650
	สมรส/หม้าย	25	3.31	0.697		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	โสด	78	3.41	0.609	-1.457	0.148
	สมรส/หม้าย	25	3.61	0.549		

จากตารางที่ 4.25 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามสถานภาพสมรสพบว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้ายหย่าร้างสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่เป็นโสดทั้งในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความแตกต่างกันเท่ากับ 0.20

แม้ว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าความแตกต่างที่พบแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่สมรสแล้วมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรในระดับที่สูงกว่า อาจจะเนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วหรือเป็นหม้ายหย่าร้างจะมีวุฒิภาวะมากกว่า ผ่านประสบการณ์ในการอยู่กับคนอื่นมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด ทำให้มีความเข้าใจโลกและบุคคลรอบข้างมากกว่า จึงมีระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรสูงกว่า

ตารางที่ 4.26
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามระดับการศึกษา

ความมั่นคงในอาชีพ	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน	ปริญญาตรีลงมา	86	3.20	0.556	1.641	0.104
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	2.95	0.616		
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	ปริญญาตรีลงมา	86	2.63	0.756	2.197	0.030*
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	2.20	0.710		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ปริญญาตรีลงมา	86	2.79	0.728	1.319	0.190
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	2.52	0.897		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรีลงมา	86	3.15	0.566	2.952	0.004*
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	2.70	0.667		
การต่อสัญญาจ้าง	ปริญญาตรีลงมา	86	3.31	0.515	2.561	0.012*
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	2.94	0.635		

* มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.26 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใน 3 ประเด็นคือ การมีหลักประกันหลังออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง

ด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี เท่ากับ 2.63 ในขณะที่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีหลักประกันหลังออกจากงานแตกต่างจากพนักงานที่สำเร็จการศึกษาเท่ากับหรือต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ อาจมีสาเหตุมาจากการที่มหาวิทยาลัยไม่มีสวัสดิการหลังออกจากงานที่มีความชัดเจน ทำให้พนักงานที่สำเร็จการศึกษารู้สึกถึงความไม่มี

หลักประกันเมื่อตนเองออกจากงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรริบจัดสวัสดิการหลังออกจากงานให้แก่พนักงานโดยเร็ว

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี เท่ากับ 3.15 ในขณะที่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการที่ภายในหน่วยงานมีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่ต่างกัน แต่ปฏิบัติหน้าที่เดียวกัน มีลักษณะงานเหมือนกัน และสามารถปฏิบัติได้ผลสำเร็จเหมือนกัน จึงเกิดข้อเปรียบเทียบว่า เหตุใดจึงต้องจ้างพนักงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาปฏิบัติงานให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ในเมื่อพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า มีอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าสามารถปฏิบัติงานได้เท่ากัน จึงทำให้พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีรู้สึกถึงผลการประเมินที่ต่ำกว่าความเป็นจริง

ด้านการต่อสัญญาจ้างพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี เท่ากับ 3.31 ในขณะที่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นถึงการต่อสัญญาจ้างในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี ซึ่งอาจสอดคล้องกับความแตกต่างด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพิจารณาการต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ความแตกต่างในด้านการต่อสัญญาจ้างอาจมีสาเหตุมาจากการเกิดข้อเปรียบเทียบว่า เหตุใดจึงต้องจ้างพนักงานที่มีการศึกษาสูงเข้ามาปฏิบัติงานให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ในเมื่อพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า มีอัตราค่าจ้างที่ถูกกว่าสามารถปฏิบัติงานได้เท่ากัน จึงทำให้พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีรู้สึกถึงผลการประเมินที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ส่งผลถึงความรู้สึกถึงความมั่นคงในด้านการต่อสัญญาจ้างของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

นอกจากปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในทุกประเด็นมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีในทุก ๆ ด้าน ซึ่งด้านที่มี

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกัน 0.17 ในขณะที่ตัวแปรอื่น ๆ มีความแตกต่างกันสูงกว่า 0.20 ทุกด้าน

ตารางที่ 4.27

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามระดับการศึกษา

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ปริญญาตรีลงมา	86	3.29	0.685	0.894	0.373
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.12	0.821		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ปริญญาตรีลงมา	86	3.50	0.549	1.323	0.189
	สูงกว่าปริญญาตรี	17	3.29	0.802		

จากตารางที่ 4.27 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามระดับการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะในประเด็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า มีความแตกต่างกันถึง 0.21 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับที่ต่ำ อาจจะเนื่องจากการแบ่งแยกของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะข้าราชการที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่ากับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.28

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามอายุการทำงาน

ความมั่นคงในอาชีพ	อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการ ทำงาน	น้อยกว่า 4 ปี	59	3.17	0.449	0.319	0.750
	4 ปีขึ้นไป	44	3.13	0.706		
การมีหลักประกันหลังออก จากงาน	น้อยกว่า 4 ปี	59	2.66	0.656	1.568	0.121
	4 ปีขึ้นไป	44	2.41	0.874		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	น้อยกว่า 4 ปี	59	2.86	0.617	1.831	0.071
	4 ปีขึ้นไป	44	2.58	0.900		
การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 4 ปี	59	3.22	0.505	2.746	0.007*
	4 ปีขึ้นไป	44	2.89	0.681		
การต่อสัญญาจ้าง	น้อยกว่า 4 ปี	59	3.30	0.471	1.171	0.244
	4 ปีขึ้นไป	44	3.17	0.640		

* มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.28 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามอายุการทำงานพบว่า อายุการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุนานน้อยกว่า 4 ปี เท่ากับ 3.22 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่ามีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพในด้านการประเมินผลมากกว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อย อาจจะเนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุงานมาก มีความชำนาญในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุนานน้อย จึงอาจจะไม่ได้แสดงความกระตือรือร้นหรือแสวงหาความรู้ในหน้าที่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่มีอายุน้อย จึงอาจทำให้ผู้ประเมินเห็นว่าพนักงานที่มีอายุมากไม่เอาใจใส่กับงาน ผลการประเมินจึงต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

นอกจากความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ความคิดเห็นด้านอื่นก็มีความแตกต่างในทิศทางเดียวกันคือ พนักงานที่มี

อายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไปในทุกด้านมากกว่า 0.10 ยกเว้นด้านการมีหลักประกันในการทำงานที่มีความแตกต่างกันเพียง 0.04 เท่านั้น

ตารางที่ 4.29

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามอายุการทำงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลใน องค์กร	อายุการทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 4 ปี	59	3.39	0.663	2.147	0.034*
	4 ปีขึ้นไป	44	3.09	0.737		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	น้อยกว่า 4 ปี	59	3.51	0.527	0.854	0.395
	4 ปีขึ้นไป	44	3.40	0.685		

* มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.29 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามอายุการทำงานพบว่า อายุการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในประเด็นเรื่อง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.39 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปีมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 4 ปีขึ้นไป ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยอาจจะต้องเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก นอกจากนี้ พนักงานที่ทำงานมานานอาจจะมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงานน้อยอาจจะยังไม่มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาเพราะยังเด็กใหม่ หัวอ่อน และยังมีความกังวลเรื่องการไม่ต่อสัญญาจ้างหากมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ตารางที่ 4.30
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามระดับเงินเดือน

ความมั่นคงในอาชีพ	ระดับเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน	ต่ำกว่า 12,000	53	3.26	0.526	1.867	0.065
	สูงกว่า 12,000	50	3.05	0.601		
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	ต่ำกว่า 12,000	53	2.74	0.730	2.601	0.011*
	สูงกว่า 12,000	50	2.36	0.755		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ต่ำกว่า 12,000	53	2.89	0.669	2.020	0.046*
	สูงกว่า 12,000	50	2.59	0.826		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 12,000	53	3.24	0.473	2.855	0.005*
	สูงกว่า 12,000	50	2.91	0.683		
การต่อสัญญาจ้าง	ต่ำกว่า 12,000	53	3.34	0.466	1.806	0.074
	สูงกว่า 12,000	50	3.15	0.617		

* มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.30 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามระดับเงินเดือนพบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใน 3 ประเด็นคือ การมีหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการมีหลักประกันหลังออกจากงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท เท่ากับ 2.74 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เงินเดือนน้อยมีความคิดเห็นต่อการมีหลักประกันหลังออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่เงินเดือนมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยจะมีเป็นพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งยังมีเวลาปฏิบัติงานอีกนาน จึงทำให้มีเวลาสร้างหลักประกันหลังออกจากงานของตนอีกนาน จึงมีความรู้สึกมั่นใจมากกว่าพนักงานที่เงินเดือนสูงซึ่งมีอายุมากและเหลือเวลาปฏิบัติงานอีกไม่นาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท เท่ากับ 2.89 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เงินเดือนน้อยมีความมั่นใจในโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าพนักงานที่เงินเดือนสูงที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่เงินเดือนน้อยส่วนใหญ่จะมีอายุน้อยและมีเวลาปฏิบัติงานอีกนาน จึงคิดว่าตนเองยังมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพมาก แต่พนักงานที่เงินเดือนสูงจะรู้สึกว่าคุณเองมีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท เท่ากับ 3.24 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เงินเดือนน้อยมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เงินเดือนสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะพนักงานที่เงินเดือนน้อยต้องการเงินมากขึ้นจึงทำงานล่วงเวลาและตั้งใจทำงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าขยันทำงาน ผลการประเมินจึงออกมาในระดับที่สูง ในขณะที่พนักงานที่เงินเดือนสูง ทำงานมานาน รู้งานในหน้าที่ของตน อาจจะทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา แต่ผู้บังคับบัญชาไม่รับรู้ถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ยังอาจจะไม่ได้ต้องการเงินเพิ่มขึ้น จึงไม่ปฏิบัติงานล่วงเวลา ทำให้ผู้บังคับบัญชามองว่า ไม่ให้ความช่วยเหลือหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงานจึงสะท้อนออกมาในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่เงินเดือนน้อย

นอกจากปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จากการวิเคราะห์ข้อมูลยังพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพในทุกประเด็น มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกันคือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท ในทุก ๆ ประเด็น

ตารางที่ 4.31
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามระดับเงินเดือน

ความสัมพันธ์กับบุคคลใน องค์กร	ระดับเงินเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 12,000	53	3.46	0.647	3.032	0.003*
	สูงกว่า 12,000	50	3.05	0.714		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ต่ำกว่า 12,000	53	3.51	0.578	0.854	0.395
	สูงกว่า 12,000	50	3.41	0.621		

* มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.31 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามระดับเงินเดือนพบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท เท่ากับ 3.46 ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เงินเดือนน้อยมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง อาจจะเนื่องจากพนักงานที่เงินเดือนน้อยเป็นพนักงานใหม่ ยังต้องการรายได้เพิ่ม ดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชาขอให้ช่วยปฏิบัติงานนอกเวลาก็มักจะไม่ปฏิเสธ ผิดกับพนักงานที่เงินเดือนสูงอาจจะไม่ต้องการรายได้เพิ่ม ดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชาขอให้ช่วยปฏิบัติงานนอกเวลาก็อาจจะปฏิเสธ จึงทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่ให้ความช่วยเหลือหน่วยงาน

ตารางที่ 4.32
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามสถานะของผู้บังคับบัญชา

ความมั่นคงในอาชีพ	สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน	ข้าราชการ	79	3.12	0.603	-0.987	0.326
	พนักงาน	24	3.26	0.442		
การมีหลักประกันหลังออกจากงาน	ข้าราชการ	79	2.50	0.808	-1.275	0.205
	พนักงาน	24	2.73	0.571		
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	ข้าราชการ	79	2.67	0.790	-1.716	0.086
	พนักงาน	24	2.97	0.613		
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	79	3.10	0.637	0.524	0.602
	พนักงาน	24	3.02	0.492		
การต่อสัญญาจ้าง	ข้าราชการ	79	3.22	0.573	-1.014	0.313
	พนักงาน	24	3.35	0.465		

จากตารางที่ 4.32 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามสถานะของผู้บังคับบัญชาพบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการในทุกด้าน ยกเว้นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานด้วยกัน

ผลการศึกษาที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานด้วยกัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นในกำกับของมหาวิทยาลัยและมีบุคลากรที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพียงกลุ่มเดียว พนักงานกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงมากกว่าพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการซึ่งส่วนใหญ่มักปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานเก่าซึ่งมีบุคลากรหลายประเภทอยู่ภายในหน่วยงาน เพราะไม่ว่าจะเป็นการมีหลักประกันในการทำงาน

หลักประกันหลังจากออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นพนักงานด้วยกัน ก็หมายถึงความมั่นคงในอาชีพของตัวผู้บังคับบัญชาที่มีสถานะเป็นพนักงานเหมือนกัน และยังแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการมีความไม่เท่าเทียมกันใน 4 ประเด็นดังกล่าวด้วย

ตารางที่ 4.33

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามสถานะของผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับบุคคล ในองค์กร	สถานะของ ผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T.	Sig.
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ข้าราชการ	79	3.27	0.752	0.203	0.839
	พนักงาน	24	3.23	0.551		
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	ข้าราชการ	79	3.48	0.649	0.463	0.644
	พนักงาน	24	3.41	0.394		

จากตารางที่ 4.33 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามสถานะของผู้บังคับบัญชาพบว่าสถานะของผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นทั้งสองด้านมีทิศทางเดียวกันคือ พนักงานมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย โดยค่าเฉลี่ยไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน มีความรอบรู้ในงาน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงานได้และยังเป็นผู้บังคับบัญชาที่ต้องประเมินผลการปฏิบัติงานและต่อสัญญาจ้าง จึงทำให้พนักงานจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกว่า

ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้าน

ความมั่นคงในอาชีพ ตามวิทยาเขตที่สังกัด

ความแปรปรวนด้านความมั่นคงในอาชีพ	SS	df	MS	F	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.156	3	0.385	1.191	0.317
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	32.032	99	0.324		
รวม	33.188	102			
การมีหลักประกันหลังออกจากราชการ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.125	3	1.042	1.834	0.146
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	56.241	99	0.568		
รวม	59.367	102			
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.741	3	0.580	1.004	0.394
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	57.244	99	0.578		
รวม	58.985	102			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.187	3	0.729	2.054	0.111
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	35.137	99	0.355		
รวม	37.323	102			
การต่อสัญญาจ้าง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.279	3	0.093	0.300	0.825
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	30.636	99	0.309		
รวม	30.915	102			

จากตารางที่ 4.34 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามวิทยาเขตที่สังกัดพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างวิทยาเขตกันไม่ได้มีความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มวิทยาเขตที่สังกัด

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามวิทยาเขตที่สังกัด

ความแปรปรวนด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.458	3	0.819	1.669	0.179
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	48.605	99	0.491		
รวม	51.064	102			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.330	3	0.443	1.246	0.297
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	35.198	99	0.356		
รวม	36.528	102			

จากตารางที่ 4.35 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามวิทยาเขตที่สังกัดพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างวิทยาเขตกันไม่ได้มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่มวิทยาเขตที่สังกัด

ตารางที่ 4.36

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพ
ตามจำนวนครั้งที่ต่อสัญญาจ้าง

ความแปรปรวนด้านความมั่นคงในอาชีพ	SS	df	MS	F	Sig.
การมีหลักประกันในการทำงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.396	3	0.132	0.398	0.754
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	32.792	99	0.331		
รวม	33.188	102			
การมีหลักประกันหลังออกจากราชการ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.410	3	0.137	0.230	0.876
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	58.956	99	0.596		
รวม	59.367	102			
โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.569	3	0.190	0.321	0.810
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	58.416	99	0.590		
รวม	58.985	102			
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.293	3	0.431	1.184	0.320
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	36.030	99	0.364		
รวม	37.323	102			
การต่อสัญญาจ้าง					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.616	3	0.205	0.671	0.572
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	30.299	99	0.306		
รวม	30.915	102			

จากตารางที่ 4.36 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความมั่นคงในอาชีพตามจำนวนครั้งที่ต่อสัญญาจ้างพบว่า พนักงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในจำนวนครั้งที่แตกต่างกันไม่ได้มีความแตกต่างของความคิดเห็นที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่ว่าจะเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่ม

ตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์
กับบุคคลในองค์กร ตามจำนวนครั้งที่ต่อสัญญาจ้าง

ความแปรปรวนด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในองค์กร	SS	df	MS	F	Sig.
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.632	3	0.877	1.793	0.153
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	48.432	99	0.489		
รวม	51.064	102			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.536	3	0.179	0.492	0.689
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	35.992	99	0.364		
รวม	36.528	102			

จากตารางที่ 4.37 วิเคราะห์ความแปรปรวนของความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ตามจำนวนครั้งที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างพบว่า พนักงานที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างในจำนวนครั้งที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีความแตกต่างของความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไม่ว่าจะเป็นการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือภายในกลุ่ม

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็น คำแนะนำและความต้องการ
เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็น คำแนะนำและความต้องการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน ผลปรากฏว่าจากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 103 ชุด มีผู้ตอบในส่วนของ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 39 ชุด คิดเป็นร้อยละ 37.86 โดยพนักงานเสนอความต้องการเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพไว้ดังนี้

ตารางที่ 4.38

ความต้องการเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน

ความต้องการเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน	ความถี่
- สถิติการค่ารักษาพยาบาลควรเพิ่มมากขึ้นและครอบคลุมถึงครอบครัวด้วย	21
- ควรเพิ่มสวัสดิการโดยรวมในทุก ๆ ด้าน	18
- สัญญาการจ้างควรมีระยะเวลายาวขึ้น หรือไม่ควรกำหนดระยะเวลา	14
- ควรเพิ่มสวัสดิการหลังเกษียณอายุ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่าชดเชยหลังออกจากงาน	14
- สร้างความเท่าเทียมกันระหว่างพนักงานกับข้าราชการ เช่น อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ เงินประจำตำแหน่ง	13
- จัดสวัสดิการด้านการศึกษาต่อ เช่น ทุนเรียนฟรี การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ	9
- ควรมีกฎหมายรองรับระบบพนักงานมหาวิทยาลัย	7
- สร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การกำหนดตำแหน่งชำนาญการหรือหัวหน้างาน	7
- ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน	5
- การสร้างความชัดเจนในการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย	5
- การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	5
- การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้เพิ่มมากขึ้น	4
- การส่งเสริมการฝึกอบรมให้กับพนักงานมากขึ้น	4
- การจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรให้เพิ่มมากขึ้น	3
- การยกเลิกการเข้าระบบประกันสังคม	3
- การสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน	3

นอกจากนั้น ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การอุทธรณ์ร้องทุกข์เกี่ยวกับความไม่เป็นธรรม การปรับสถานะของพนักงานให้เป็นข้าราชการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การโอนย้ายหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออก การจัดสวัสดิการการรับส่ง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและกรอบอัตราให้ชัดเจน การสร้างอาชีพเสริมให้กับพนักงาน การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

จากตารางที่ 4.38 จะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยสร้างความมั่นคงในอาชีพในลักษณะของการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานค่อนข้างมาก แสดงให้เห็นว่า ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังจัดสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการโดยรวม สวัสดิการหลังเกษียณอายุ สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ สวัสดิการที่พักอาศัย และสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

นอกจากความต้องการในการสร้างความมั่นคงในอาชีพของพนักงานแล้ว พนักงานยังได้ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำในการสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งสามารถสรุปรวมเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการ

- ควรเพิ่มสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้มากขึ้นและเท่าเทียมกับข้าราชการ
- ควรจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้เท่าเทียมกับข้าราชการ
- ควรมีการจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ให้กับพนักงานเพื่อการออม
- ควรจัดสวัสดิการด้านการศึกษาต่อให้กับพนักงานสายสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน

กับพนักงานสายวิชาการ

- มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการหลังเกษียณอายุให้เท่าเทียมกับข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่าชดเชย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นต้น
- ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับพนักงานในวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

- ควรยกเลิกระบบสัญญาจ้าง
- ระยะเวลาในการต่อสัญญาจ้าง ควรไม่มีกำหนดระยะเวลา
- การต่อสัญญาจ้างควรมีระยะเวลาแบบก้าวหน้า เช่น 1 ปี 3 ปี 5 ปี 10 ปี และไม่มีกำหนดเวลา
- ควรพิจารณาผลการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ

- เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ควรแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบผลการประเมิน

3. ด้านระบบการบริหาร

- มหาวิทยาลัยควรสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับการออกนอกระบบโดยเร็ว
- มหาวิทยาลัยควรเสนอกฎหมายเพื่อรองรับสถานะของพนักงานให้เท่ากับข้าราชการโดยเร็ว
- มหาวิทยาลัยควรปรับให้พนักงานเป็นข้าราชการโดยเร็วที่สุด ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นคงให้กับพนักงานได้มากที่สุด
- ควรทำให้ภายในหน่วยงานมีบุคลากรสถานะเดียว หากต้องการจะออกนอกระบบ ก็ควรจะแปรสภาพข้าราชการให้เป็นพนักงานโดยเร็ว หากไม่ต้องการออกนอกระบบก็ควรจะทำให้ พนักงานแปรสภาพเป็นข้าราชการโดยเร็ว
- ควรมีการหมุนเวียนผู้บริหารระดับกลางที่เป็นผู้บริหารประเภทไม่มีวาระ เพื่อให้ เกิดการหมุนเวียนและลดปัญหาการสร้างอิทธิพลภายในหน่วยงาน
- ควรยกเลิกระบบอาวุโสในการพิจารณาตำแหน่งหรือผลงาน โดยพิจารณาตาม ความสามารถและผลงานอย่างแท้จริง
- ผู้บริหารควรให้ความเท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการกับพนักงาน และพนักงาน สายวิชาการกับพนักงานสายสนับสนุน
- มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์การจ้างและค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการ อย่างชัดเจน เพื่อแสดงถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานและจงใจในการทำงานกับมหาวิทยาลัย
- ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานและข้าราชการอย่างเท่าเทียมกัน เพราะปัจจุบัน ข้าราชการนำเรื่องการพิจารณาต่อสัญญาจ้างมาเป็นเงื่อนไขในการมอบหมายงานให้กับพนักงาน

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป พบประเด็นที่น่าสนใจจากการศึกษา ดังนี้

1. ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย ศิลปากรใน 3 ด้านคือ การมีหลักประกันหลังออกจากราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง โดยระดับการศึกษามีผลต่อความแตกต่างของความมั่นคงในอาชีพและ

ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการศึกษาดังกล่าว อาจสะท้อนภาพความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปให้เห็นได้ว่า โดยธรรมชาติของการทำงานในมหาวิทยาลัยนั้น ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การปฏิบัติงานในสายบริหารงานหรือสายสนับสนุน จึงถือเป็นภารกิจรองซึ่งไม่ก่อให้เกิดรายได้ โดยตรงกับหน่วยงานและไม่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเป็นเลิศทางวิชาการเหมือนสายวิชาการ ดังนั้น การที่รับพนักงานที่มีความรู้สูงเพื่อมาปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าระดับเปรียบเสมือนการใช้คนไม่ถูกกับงาน ซึ่งขัดกับหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระบบคุณธรรม (Merit System) (เชาว์ โจรนแสง, 2545, น. 14) และรูปแบบของระบบราชการ (Bureaucratic Model) ตามแนวคิดของ Max Weber (สมคิด บางโม, 2545, น. 31 และ พงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์, 2539, น. 56-58) ที่ได้เสนอว่า ระบบราชการที่ดีจะต้องมีการแบ่งหน้าที่กันทำเพื่อให้เกิดการทำงานเฉพาะด้าน (Division of Work) และให้มีการบรรจุบุคคลเข้าทำงานตามความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ (Professional Qualities)

ดังนั้น พนักงานสายบริหารงานหรือสายสนับสนุนที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจึงอาจถูกผู้บังคับบัญชาตั้งความหวังที่จะมอบหมายงานที่สำคัญและมีปริมาณมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าเพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมา จนทำให้ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ไม่สามารถทำงานได้ทันตามกำหนดเวลาหรือผลงานมีข้อผิดพลาด ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้างในที่สุด

ในทางตรงกันข้าม ผู้บริหารในบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เพราะมีความคิดว่า คนเหล่านี้ทำงานไม่นานก็จะย้ายไปทำงานที่อื่นหรือไปสอบเป็นอาจารย์ จึงไม่ควรต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลานาน ส่งผลให้พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ

นอกจากนั้น การที่พนักงานที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งถือเป็นหน่วยงานราชการ โดยคิดว่าตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยคงจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ โดยเฉพาะเมื่อเกษียณอายุก็จะได้รับเงินบำเหน็จ

บ้านานู แต่เมื่อมาปฏิบัติงานจริงแล้วทราบว่า พนักงานไม่มีสวัสดิการดังกล่าว ทำให้รู้สึกว่าเขาเองไม่มีหลักประกันอะไรเลยหลังจากที่เกษียณอายุหรือลาออกจากงาน

ผลการศึกษาดังกล่าวตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของ นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 184) ที่พบว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า รวมถึงผลการศึกษาของ สุณิสา ภักนิกร (2548, น. 49) ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านโอกาสในการต่อสัญญาจ้างและโอกาสได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย

2. อายุการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย ศิลปการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยอายุการทำงานมีผลต่อความแตกต่างของความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปการในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า

จากผลการศึกษาดังกล่าว อาจสะท้อนภาพความมั่นคงในอาชีพด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปการสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปให้เห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุน้อยมากก็จะมีความรู้และความชำนาญของงานในหน้าที่มากทำให้ผู้บังคับบัญชาอาจมองไม่เห็นถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพงานเพิ่มขึ้นไม่มากเหมือนกับพนักงานที่ยังมีอายุน้อย รวมถึงการที่พนักงานใหม่มีความรู้ในเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

นอกจากนั้น การที่พนักงานมีอายุนาน มีความรอบรู้และความชำนาญของงานในหน้าที่ก็อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารมักจะใช้วิธีการสั่งการและต้องการผลงานตามที่สั่งเพราะถือว่าตนเองอยู่ในสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ที่สูงกว่าและยังมีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ (Position and Authority) ในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา ตามองค์ประกอบของระบบราชการของ Max Weber (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์, 2537, น. 57-58) ซึ่งในบางครั้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวได้

เนื่องจากผิดระเบียบของทางราชการ เป็นเหตุให้เกิดความขัดแย้งและส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สุด เป็นต้น

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิระชัย คำชะรอด (2546, น. 61) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย โดยเฉพาะในประเด็นการให้ออกจากงาน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของ วิกรม อัครวิกุล (2541, บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อยและปานกลางจะมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า และผลการศึกษาของ สุนิสา ภักนิกร (2548, น. 51) พบว่าแม้ว่าอายุงานจะไม่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความมั่นคงในการทำงาน แต่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า

3. ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 3 ด้านคือ การมีหลักประกันหลังออกจากงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร 1 ด้านคือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยระดับเงินเดือนมีผลต่อความแตกต่างของความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในอาชีพและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรในระดับที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อย

จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้เราต้องมองภาพของระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรให้ออกว่า แหล่งงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นแบ่งออกเป็น 2 แหล่งคือ งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) ในส่วนของพนักงานที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินนั้นมักจะเป็นพนักงานสายวิชาการเพราะถือเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ในขณะที่พนักงานสายบริหารงานส่วนใหญ่มักจะจ้างจากเงินนอกงบประมาณหรือเงินรายได้ของหน่วยงาน หมายความว่า หากหน่วยงานใดมีพนักงานที่จ้างด้วยเงินรายได้มากหรือพนักงานเงินรายได้มีอัตราเงินเดือนสูงก็จะส่งผลต่อการบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานที่สามารถหารายได้เป็นของตนเองได้ เช่น คณะวิชาอาจได้รับผลกระทบไม่มากนัก แต่หน่วยงานที่ไม่สามารถหารายได้เองได้ เช่น กองกลาง กองงานวิทยาเขต สำนักงานวิทยาเขตก็อาจจะได้รับผลกระทบมาก

ดังนั้น ในมุมมองของพนักงานที่มีระดับเงินเดือนสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาหรืออายุการทำงาน อาจรู้สึกได้ว่าผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของตนต่ำกว่าความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะผลการประเมินจะเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งจะส่งผลต่อการใช้งบประมาณของหน่วยงานที่มากขึ้น

นอกจากนั้น การที่มหาวิทยาลัยมีระเบียบที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน หรือการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับข้าราชการ ทำให้พนักงานที่เงินเดือนสูง รู้สึกว่าไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการที่มหาวิทยาลัยไม่มีการจัดสวัสดิการเมื่อเกษียณอายุหรือออกจากงานให้กับพนักงานเหมือนกับข้าราชการที่ยังมีเงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ ทำให้พนักงานที่ได้รับเงินเดือนสูงรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคงในอาชีพ

แม้กระทั่งการที่มหาวิทยาลัยหักเงินที่พนักงานควรจะได้รับเพื่อใช้เป็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร 18% แต่จัดสรรเป็นสวัสดิการดังกล่าวเพียงปีละ 10,000 บาท สามารถสะสมได้หากไม่ได้ใช้หรือใช้ไม่หมด แต่พนักงานจะไม่ได้รับเงินส่วนดังกล่าวคืนหากลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ ทำให้พนักงานที่ได้รับเงินเดือนสูง ซึ่งอาจจะทำงานมานานแล้ว และมีเงินสะสมในส่วนดังกล่าวมาก จึงรู้สึกว่าหากตนเองลาออกหรือเกษียณอายุก็จะไม่ได้เงินดังกล่าวทั้งที่เป็นเงินของตนเอง ทำให้ไม่มีหลักประกันหลังออกจากงานเลย

ในทางกลับกัน การที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกับพนักงานที่มีเงินเดือนน้อย อาจสอดคล้องกับแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน (อัญชลี ค้อคงคา, 2548, น. 5) ที่เกี่ยวข้องกับผลทางรายได้ (Income Effect) กับผลทางการทดแทนรายได้ (Substitution Effect) กล่าวคือ นายจ้างจะยังสามารถใช้ค่าจ้างหรือรายได้เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ลูกจ้างเพิ่มเวลาทำงานต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น จนเมื่อลูกจ้างมีรายได้ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตแล้ว ลูกจ้างก็จะไม่เพิ่มเวลาทำงานเพื่อให้ได้รายได้มากขึ้น นายจ้างจึงจำเป็นต้องหาวิธีการอื่นเพื่อจูงใจให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มเพราะรายได้ไม่ได้เป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มได้อีกต่อไป การจูงใจให้ลูกจ้างทำงานเพิ่มนายจ้างอาจต้องใช้วิธีการอื่น เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้กับลูกจ้าง เป็นต้น จากแนวคิดดังกล่าว อาจนำมาอธิบายผลการศึกษาที่พบได้ว่า พนักงานที่เงินเดือนน้อยอาจต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นให้เพียงพอใช้ในการดำรงชีวิต จึงมีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะทำงานให้มากขึ้น โดยอาจจะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้ได้รับค่าจ้างมากขึ้น และก็อาจทำให้ผู้บังคับบัญชามองว่าพนักงานที่มีรายได้น้อยขยันทำงาน ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้มาก อาจจะพึงพอใจในรายได้ที่ตนได้รับ จึงอาจต้องการพักผ่อนกับครอบครัว

หรือทำกิจกรรมอื่นตามความต้องการ ไม่ต้องการทำงานล่วงเวลา นั้นหมายความว่าค่าจ้างหรือรายได้ไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานที่มีรายได้สูงทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชามองว่า พนักงานที่เงินเดือนสูงไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืองานส่วนรวมก็ไม่ได้

ผลการศึกษาดังกล่าวตรงกันข้ามกับผลการศึกษาของ รัตนันัย สิงห์คำ (2549, น. 60) ที่พบว่าลูกจ้างที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการประเมินผลการปฏิบัติงานและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยลูกจ้างที่มีรายได้สูงกว่าจะมีระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงในการประเมินผลงานที่สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า ในขณะที่ผลการศึกษาของ นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 184) ที่พบว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่าจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า และผลการศึกษาของ สุนิสา ภัทนิกร (2548, น. 50) พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาทจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

4. พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไปไม่มีความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาที่มีสถานะแตกต่างกันในลักษณะเดียวกันคือ ผู้บังคับบัญชาทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เท่าเทียมกันของผู้บังคับบัญชาแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการเลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาข้าราชการมากกว่าพนักงานในทุกด้าน ยกเว้นการมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานซึ่งสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ (Spoil System) และไม่ยึดถือหลักความยุติธรรมในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา (เชาว์ โรจนแสง, 2545, น. 12-16) ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานมีความคิดเห็นที่เอียงไปทางผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการในทุกด้านโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นพนักงานเลย

5. พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการหลังเกษียณอายุ สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น บุญเดือน วงศ์ชวลิต (2543, น. 54-71) ศึกษาลักษณะและรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กรณีออกนอกระบบพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยของด้านเท่ากับ 4.34 รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการประกันอุบัติเหตุกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความต้องการให้มีเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ ลาออกหรือเสียชีวิตมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 4.61 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ วรมน สายสิทธิ์ (2549, น. 92) ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าพนักงานไม่ได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น สวัสดิการในการรักษาพยาบาลน้อย ไม่มีการให้เงินช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุ ไม่มีการให้เงินโบนัสประจำปีทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ ทวี กาญจนภู (2547, น. 48) ศึกษาความพึงพอใจต่อระบบบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าพนักงานมีข้อเสนอแนะว่าควรปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล ทั้งในส่วนของพนักงานเองและในส่วนของครอบครัวที่ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อะไรเลย และ ทศพล กลิ่นหอม (2549, น. 45-46) ศึกษาการจัดสวัสดิการเพื่อการจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าการจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 โดยมีความคิดเห็นที่อยู่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในประเด็นเรื่อง มหาวิทยาลัยควรให้เงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.90 รองลงมาคือพนักงานควรได้รับสวัสดิการไม่แตกต่างจากข้าราชการ มหาวิทยาลัยควรมีเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินและดอกเบี้ยต่ำ การจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว และมหาวิทยาลัยควรให้เบิกค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริงจากสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน ตามลำดับ

6. เพศ อายุ สถานภาพสมรส วิถีชีวิตที่สังกัดและจำนวนครั้งที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง เป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกับความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในแต่ละปัจจัยพบว่ามีค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสูง แต่ไม่ถึงขั้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานหรืออาชีพกับปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด และจำนวนครั้งที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง มีทั้งผลการศึกษาที่สอดคล้องและแตกต่างกับผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้อย่างเห็นได้ชัด เช่น สุณิสา ภักนิกร (2548, น. 46-53) ศึกษาความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงในสายงานบริหาร บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด

โดยกำหนดปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน 5 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษารัชนี 2 ด้านคือ โอกาสในการต่อสัญญาจ้างและความก้าวหน้าในงานที่พบว่าเพศ อายุและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ในขณะที่สถานภาพสมรส มีความแตกต่างกันของความรู้สึกมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าในงาน และยังคงแตกต่างจากผลการศึกษาของ รัตนันชัย สิงห์คำ (2549, น. 59-60) ที่พบว่าเพศมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานด้านการประเมินผลงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อายุมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

7. ความมั่นคงในอาชีพด้านการมีหลักประกันในการทำงานเป็นด้านเดียวที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องการได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและตรงเวลาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แม้ว่าความคิดเห็นโดยรวมในด้านการมีหลักประกันในการทำงานจะอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับองค์ประกอบของระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber (พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์, 2537, น. 58) ที่ว่าองค์ประกอบของระบบราชการมีระบบของการจูงใจโดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน พนักงานที่อยู่ในระดับเดียวกันก็ย่อมได้ค่าตอบแทนเท่ากันแม้จะมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่จะได้รับเงินเดือนสูงขึ้นต่อเมื่อได้เลื่อนขั้นไปอยู่ในสายการบังคับบัญชาที่สูงขึ้นหรือมีอายุการทำงานที่ยาวนานขึ้น และสอดคล้องกับผลการสำรวจทัศนคติของนักศึกษาต่อการรับราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542, น. 45-51) ที่พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติทางบวกต่อการรับราชการโดยพิจารณาจากความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีเหตุผลคือต้องการประกอบอาชีพที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า มีค่าตอบแทนแน่นอนและมีสวัสดิการที่ดี