

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 258 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS

สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับการยอมรับ
2. ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน
3. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน
4. ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน
5. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในงาน

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการ

พนักงานราชการในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานราชการของกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง จากกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 258 คน ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน ภูมิลำเนา การปฏิบัติงานใน

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ ลักษณะการจ้างงานก่อนเป็นพนักงานราชการ ดังนี้

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

จากพนักงานราชการที่ศึกษา จำนวน 258 คน พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.8 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 42.2 เป็นเพศชาย โดยร้อยละ 46.1 เป็นผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปี รองลงมา ร้อยละ 38.0 มีอายุระหว่าง 30-34 ปี และร้อยละ 12.8 มีอายุระหว่าง 35-39 ปี สำหรับผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 3.1 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.1 รองลงมา ร้อยละ 26.4 จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่า และร้อยละ 4.7 เป็นผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับผู้จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี และมัธยมศึกษาตอนต้น มีร้อยละ 1.2 และ 0.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงสถานภาพการสมรส พบว่าโดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 79.5 มีสถานภาพเป็นโสด และร้อยละ 19.4 สมรสแล้ว นอกนั้นที่อยู่ในสถานภาพอื่น ๆ (หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่) มีเพียงร้อยละ 1.2 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของพนักงานราชการจำแนกตาม เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 258)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	109	42.2
หญิง	149	57.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	119	46.1
30-34	98	38.0
35-39 ปี	33	12.8
40 ปีขึ้นไป	8	3.1
สูงสุด=58 ต่ำสุด=21 ค่าเฉลี่ย=30.48		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 258)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	0.8
มัธยมศึกษาตอนปลาย	12	4.7
อาชีวศึกษาหรือเทียบเท่า	68	26.4
ปริญญาตรี	173	67.1
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.2
สถานภาพสมรส		
โสด	205	79.5
สมรส	50	19.4
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3	1.2

1.2 อายุงาน ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน

พนักงานราชการ ร้อยละ 46.9 มีอายุงาน 5 ปี รองลงมาร้อยละ 24.0 มีอายุงาน 4 ปี และร้อยละ 15.9 มีอายุงาน 3 ปี สำหรับผู้ที่มีอายุงาน 1 ปี และ 2 ปี มีจำนวนร้อยละ 7.0 และ 6.2 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ร้อยละ 60.1 รองลงมาเป็นพนักงานแรงงาน ร้อยละ 11.6 เป็นเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ร้อยละ 9.3 และเป็นครูพี่เลี้ยง ร้อยละ 8.9 สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และพนักงานประจำสำนักงาน มีจำนวนร้อยละ 5.8 และ 4.3 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.9 ทำงานอยู่ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป รองลงมา ร้อยละ 34.1 ทำงานอยู่ในกลุ่มงานบริการ และกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 5.0 เมื่อพิจารณารายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 70.5 มีรายได้ระหว่าง 11,001-12,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 12.0 มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป และร้อยละ 11.2 มีรายได้ระหว่าง 10,001-11,000 บาท สำหรับผู้มีรายได้ไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท มีเพียงร้อยละ 6.2 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของพนักงานราชการจำแนกตาม อายุงาน
ตำแหน่งงาน กลุ่มงาน รายได้ต่อเดือน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 258)	ร้อยละ
อายุงาน		
1 ปี	18	7.0
2 ปี	16	6.2
3 ปี	41	15.9
4 ปี	62	24.0
5 ปี	121	46.9
สูงสุด=5 ต่ำสุด=1 ค่าเฉลี่ย=3.98		
ตำแหน่งงาน		
นักวิชาการ	155	60.1
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	15	5.8
เจ้าพนักงานแรงงาน	30	11.6
ครูพี่เลี้ยง	23	8.9
ธุรการ/การเงิน	24	9.3
พนักงานประจำสำนักงาน	11	4.3
กลุ่มงาน		
กลุ่มงานบริการ	88	34.1
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	157	60.9
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	13	5.0
รายได้		
ไม่เกิน 10,000 บาท	16	6.2
10,001-11,000 บาท	29	11.2
11,001-12,000 บาท	182	70.5
12,001 บาทขึ้นไป	31	12.0
สูงสุด =13,700 ต่ำสุด=8,510 ค่าเฉลี่ย=11,489.65		

1.3 ภูมิสำเนา การปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ และ ลักษณะการจ้างงานก่อนเป็นพนักงานราชการ

พนักงานราชการร้อยละ 77.1 มีภูมิสำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร และร้อยละ 22.9 มีภูมิสำเนาอยู่ในต่างจังหวัด โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 73.6 เคยปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาก่อนที่จะเป็นพนักงานราชการ และร้อยละ 26.4 ไม่เคยปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงานมาก่อนที่จะเป็นพนักงานราชการ สำหรับผู้ที่เคยปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 92.7 นอกจากนั้นเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีเพียงร้อยละ 7.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของพนักงานราชการจำแนกตาม ภูมิสำเนา
การปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็น
พนักงานราชการ และลักษณะการจ้างงาน
ก่อนเป็นพนักงานราชการ

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (n = 258)	ร้อยละ
ภูมิสำเนา		
กรุงเทพฯ	199	77.1
ต่างจังหวัด	59	22.9
การปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ก่อนเป็นพนักงานราชการ		
เคย	190	73.6
ไม่เคย	68	26.4
ลักษณะการจ้างงานก่อนเป็นพนักงาน ราชการ		
ลูกจ้างชั่วคราว	177	92.7
จ้างเหมาบริการ	13	7.3

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของ พนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากการงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ คือการที่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการด้านการได้รับการยอมรับ ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 41.9 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 34.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 15.5 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

- ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 48.1 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 40.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับระดับมาก ว่าผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ

- ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 48.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 35.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

- ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 50.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.8 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 7.8 เห็นด้วย

ระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางว่าผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงาน

- ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 36.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

- ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 18.2 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ว่าผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน

- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้มากกว่าเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 16.3 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.9 เห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้มากกว่าเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ

2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

- ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.1 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และร้อยละ 17.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ว่าสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือจากเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 43.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12.8 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวเพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือได้

- เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและให้ความร่วมมือในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 41.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 39.9 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 9.3 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 แสดงว่า พนักงาน

ราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและให้ความร่วมมือในการทำงาน

- เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 49.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 47.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 1.6 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากว่าเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่า พนักงานราชการเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความคิดเห็นต่อการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจ	15.5	41.9	34.1	3.5	5.0	3.59	0.96	มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน	(40)	(108)	(88)	(9)	(13)			
ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ	7.0	48.1	40.7	4.3	-	3.58	0.69	มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ	(18)	(124)	(105)	(11)				
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	1.2	48.4	35.7	13.2	1.6	3.34	0.78	ปานกลาง
ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงาน	(3)	(125)	(92)	(34)	(4)			
ผู้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงาน	7.0	31.8	50.4	7.8	3.1	3.32	0.84	ปานกลาง
ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจในผลการปฏิบัติงาน	(18)	(82)	(130)	(20)	(8)			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำได้เมื่อมีปัญหาเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	12.0 (31)	28.3 (73)	36.8 (95)	10.1 (26)	12.8 (33)	3.17	1.16	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน	1.9 (5)	22.5 (58)	51.6 (133)	18.2 (47)	5.8 (15)	2.97	0.85	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้มากกว่าเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ	0.4 (1)	15.9 (41)	56.6 (146)	16.3 (42)	10.9 (28)	2.79	0.85	ปานกลาง
สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	28.3 (73)	53.1 (137)	17.8 (46)	0.8 (2)	-	4.09	0.70	มาก
เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน ในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	12.8 (33)	43.4 (112)	32.9 (85)	10.5 (27)	0.40 (1)	3.58	0.86	มาก
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถและให้ความร่วมมือในการทำงาน	8.9 (23)	39.9 (103)	41.9 (108)	9.3 (24)	-	3.48	0.79	มาก
เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน	0.8 (2)	47.7 (123)	49.6 (128)	1.6 (4)	0.40 (1)	3.47	0.57	มาก
ค่าเฉลี่ย						3.40	0.52	ปานกลาง

2.2 ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน

การได้เงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ และสวัสดิการ ที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. การได้รับรายได้ที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน พนักงานราชการ ร้อยละ 42.6 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมาร้อยละ 31.8 เห็นด้วย ระดับปานกลาง และร้อยละ 19.8 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่า พนักงาน ราชการมีความคิดเห็น认为自己ได้รับรายได้ที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะ งานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับ พนักงานราชการ ร้อยละ 46.9 เห็นด้วย ระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.1 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.4 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น认为自己มีความพึงพอใจต่อรายได้ที่ ได้รับ อยู่ในระดับปานกลาง

3. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานราชการ ร้อยละ 41.5 เห็นด้วยระดับ ปานกลาง รองลงมาร้อยละ 38.0 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 10.5 เห็นด้วยระดับน้อย โดย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น认为自己ได้รับรายได้เหมาะสมกับ งานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง

4. รายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกลงใจในการเปลี่ยนงาน พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 20.2 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 18.2 เห็นด้วยระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น认为自己ได้ ที่ได้รับทำให้รู้สึกลงใจในการเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5. รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พนักงานราชการ ร้อยละ 47.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.0 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 17.4 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น认为自己 ได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง

6. รายได้ที่ได้รับสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ พนักงาน ราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 17.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 15.5 เห็นด้วยระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่า พนักงานราชการมี

ความคิดเห็นว่ารายได้ที่ได้รับสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

7. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว พนักงานราชการ ร้อยละ 31.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 30.2 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 25.2 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 แสดงว่าพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ารำได้ที่ได้รับในปัจจุบันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัวได้ อยู่ในระดับปานกลาง

8. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน พนักงานราชการ ร้อยละ 39.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.4 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 20.9 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.45 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย

9. ความสามารถมีเงินออมสะสมในแต่ละเดือน พนักงานราชการ ร้อยละ 38.0 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 25.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 19.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถมีเงินออมสะสมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับน้อย

10. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ พนักงานราชการ ร้อยละ 34.5 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 27.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 23.3 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับน้อย

11. การมีรายได้พิเศษเสริม นอกเหนือจากรายได้ประจำ พนักงานราชการ ร้อยละ 32.9 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด รองลงมาร้อยละ 25.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 24.4 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าตนเองมีรายได้พิเศษเสริมนอกเหนือจากรายได้ประจำ อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 แสดงว่า พนักงานราชการเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจต่อ
รายได้และค่าตอบแทน

ความพึงพอใจต่อรายได้และ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับรายได้ที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วม อาชีพที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน	3.1 (8)	42.6 (110)	31.8 (82)	19.8 (51)	2.7 (7)	3.24	0.90	ปาน กลาง
การมีความพึงพอใจ ต่อรายได้ที่ได้รับ	1.9 (5)	34.1 (88)	46.9 (121)	12.4 (32)	4.7 (12)	3.16	0.84	ปาน กลาง
รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับ งานที่ทำ	1.9 (5)	38.0 (98)	41.5 (107)	10.5 (27)	8.1 (21)	3.15	0.93	ปาน กลาง
รายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกกังวล ใจในการเปลี่ยนงาน	5.0 (13)	18.2 (47)	54.3 (140)	20.2 (52)	2.3 (6)	3.03	0.82	ปาน กลาง
รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	0.4 (1)	26.0 (67)	47.3 (122)	17.4 (45)	8.9 (23)	2.91	0.90	ปาน กลาง
รายได้ที่ได้รับในสามารถดำรง ชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตาม อัตภาพ	1.6 (4)	15.5 (40)	60.1 (155)	17.4 (45)	5.4 (14)	2.90	0.78	ปาน กลาง
รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเป็น หลักประกันความมั่นคงในการ ดำเนินชีวิตของตนเองและ ครอบครัว	-	30.2 (78)	31.4 (81)	25.2 (65)	13.2 (34)	2.79	1.02	ปาน กลาง
ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ที่ได้รับจากหน่วยงาน	0.4 (1)	12.8 (33)	39.5 (102)	26.4 (68)	20.9 (54)	2.45	0.97	น้อย

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อรายได้และ ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ความสามารถมีเงินออมสะสม ในแต่ละเดือน	-	17.1 (44)	25.6 (66)	38.0 (98)	19.4 (50)	2.40	0.99	น้อย
เงินเดือนและสวัสดิการ ที่ได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีพ	1.2 (3)	13.2 (34)	27.9 (72)	34.5 (89)	23.3 (60)	2.34	1.01	น้อย
การมีรายได้พิเศษเสริม นอกเหนือจากรายได้ประจำ	7.4 (19)	10.1 (26)	25.2 (65)	24.4 (63)	32.9 (85)	2.34	1.24	น้อย
ค่าเฉลี่ย						2.79	0.59	ปาน กลาง

2.3 ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. การได้รับค่าชดเชย บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ เมื่อออกจากงาน พบว่าพนักงานราชการ ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 23.6 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 17.4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่า ตนเองได้รับ ค่าชดเชย บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ เมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความมั่นใจว่าจะมีอาชีพหรืองานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 38.4 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 23.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 22.1 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่า มีความมั่นใจว่าจะมีอาชีพหรืองานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย

3. การได้ทราบถึงสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่ควรได้รับเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 30.6 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 27.1 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.37 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการทราบถึงสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่ควรได้รับเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย

4. ความมั่นใจว่ามีเงินออมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 26.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 25.6 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการมั่นใจว่ามีเงินออมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย

5. มีสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 38.4 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 24.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 23.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยเท่ากับ 2.28 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการมีสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงานอยู่ในระดับน้อย

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 31.0 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 29.5 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 20.2 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 แสดงว่า พนักงานราชการเห็นด้วยระดับน้อยต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นต่อการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน

การมีหลักประกันเมื่อ ออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้รับ ค่าชดเชย บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการ อื่น ๆ เมื่อออกจากงาน	17.4 (45)	15.9 (41)	14.7 (38)	23.6 (61)	28.3 (73)	2.71	1.47	ปาน กลาง
ความ มั่นใจว่าจะมีอาชีพหรือ งานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอ ที่จะดำรงชีวิต เมื่อออกจากงาน	7.4 (19)	8.5 (22)	23.6 (61)	38.4 (99)	22.1 (57)	2.41	1.14	น้อย
การ ได้ทราบถึงสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่ควรได้รับ เมื่อออกจากงาน	1.2 (3)	19.8 (51)	21.3 (55)	30.6 (79)	27.1 (70)	2.37	1.12	น้อย
ความ มั่นใจว่ามีเงินออม เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เมื่อ ออกจากงาน	1.2 (3)	13.2 (34)	26.7 (69)	33.3 (86)	25.6 (66)	2.31	1.03	น้อย
สิทธิประโยชน์จากกองทุน ประกันสังคมเป็นหลักประกัน ความมั่นคงเมื่อออกจากงาน	0.4 (1)	14.0 (36)	23.3 (60)	38.4 (99)	24.0 (62)	2.28	0.99	น้อย
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิต เมื่อออกจาก งาน	12.0 (31)	7.4 (19)	20.2 (52)	31.0 (80)	29.5 (76)	2.14	1.31	น้อย
ค่าเฉลี่ย						2.42	0.92	น้อย

2.4 ด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน

การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ การได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการด้านการมีโอกาสดำเนินงานในการทำงาน ปรัชญาผลการศึกษา ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

- การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 45.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 40.7 เห็นด้วยระดับมาก สำหรับผู้ที่เห็นด้วยระดับน้อยและน้อยที่สุดมีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 6.2 โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง

- ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานราชการขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 46.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 23.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 11.6 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานราชการขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง

- การมีโอกาสดำเนินงานที่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่น่าพอใจ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 43.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.7 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ามีโอกาสดำเนินงานที่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่น่าพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง

- มีความมั่นใจในอาชีพปัจจุบัน พบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 16.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 13.2 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ามี ความมั่นใจในอาชีพปัจจุบัน ในระดับปานกลาง

2. การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

- การได้รับมอบหมายงานสำคัญ ทำให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 36.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 32.9 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 14.0 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 แสดงว่า พนักงานราชการมี

ความคิดเห็นว่าการได้รับมอบหมายงานสำคัญ ทำให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 43.4 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 36.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง

3. การได้รับการส่งเสริมศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา

- การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 43.8 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.7 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 20.5 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการได้รับโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

- การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 32.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 16.7 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่าการได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 แสดงว่า พนักงานราชการเห็นด้วยระดับปานกลางต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นต่อการมีโอกาสดำเนินการในงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	1.2 (3)	40.7 (105)	45.7 (118)	6.2 (16)	6.2 (16)	3.24	0.84	ปาน กลาง
การได้รับมอบหมายงาน สำคัญ ทำให้รู้สึกถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน	8.5 (22)	32.9 (85)	36.8 (95)	14.0 (36)	7.8 (20)	3.21	1.04	ปาน กลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ เป็นสำคัญ	11.6 (30)	23.6 (61)	46.1 (119)	10.5 (27)	8.1 (21)	3.20	1.05	ปาน กลาง
การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่ท้าทายความสามารถและ ส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1.2 (3)	43.4 (112)	36.0 (93)	12.0 (31)	7.4 (19)	3.19	0.93	ปาน กลาง
การมีความมั่นใจในอาชีพ ปัจจุบัน	8.1 (21)	16.7 (43)	55.0 (142)	13.2 (34)	7.0 (18)	3.06	0.95	ปาน กลาง
ได้รับโอกาสให้เข้าร่วม ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	1.9 (5)	26.7 (69)	43.8 (113)	20.5 (53)	7.0 (18)	2.96	0.91	ปาน กลาง
มีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ในระดับ ที่น่าพอใจ	2.3 (6)	24.8 (64)	43.8 (113)	21.7 (56)	7.4 (19)	2.93	0.92	ปาน กลาง
การได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับ การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	2.3 (6)	33.3 (86)	32.9 (85)	14.7 (38)	16.7 (43)	2.90	1.11	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย						3.09	0.72	ปาน กลาง

2.5 ด้านความรู้ที่มั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานราชการด้านความรู้ที่มั่นคงในการทำงาน ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

1. การประพฤติดและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน พบว่า พนักงานราชการ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.8 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 32.2 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และ ร้อยละ 12.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ตนเองประพฤติดและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก

2. หน่วยงานมีการให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยไม่ไดักระทำคามผิด พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 48.1 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด รองลงมา ร้อยละ 20.2 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 17.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ หน่วยงานมีการให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยไม่ไดักระทำคามผิด อยู่ในระดับมาก

3. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่รับรู้ถึงภารกิจงานและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ประเมิน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 46.5 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 32.9 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 7.8 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่รับรู้ถึงภารกิจงานและมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ประเมิน อยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 39.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.5 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 12.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 แสดงว่า พนักงานราชการมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

5. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 48.8 เห็นด้วยระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และ ร้อยละ 11.6 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นว่หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

6. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 47. เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 37.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ

5.8 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง

7. สามารถปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ตรงกับที่ที่ต้องการ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 49.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.0 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 10.9 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa สามารถที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ตรงกับที่ที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง

8. หน่วยงานมีหลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 38.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 25.6 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa หน่วยงานมีหลักประกันในการทำงานและให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง

9. มีโอกาสย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่ต้องการ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 26.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 22.9 เห็นด้วยระดับมาก และร้อยละ 22.5 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa มีโอกาสย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่ต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง

10. การไม่เคยคิดเกี่ยวกับการโอน ย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 33.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยระดับน้อย และร้อยละ 17.8 เห็นด้วยระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa ไม่เคยคิดเกี่ยวกับการโอน ย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

11. งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ พบว่า พนักงานราชการ ร้อยละ 28.7 เห็นด้วยระดับน้อย รองลงมา ร้อยละ 26.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และร้อยละ 25.2 เห็นด้วยระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 แสดงว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็น bahwa งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 แสดงว่า พนักงานราชการเห็นด้วยระดับปานกลางต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกรับประกันในการทำงาน (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ประพฤติดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของหน่วยงาน	32.2 (83)	55.8 (144)	12.0 (31)	-	-	4.20	0.63	มาก
หน่วยงานมีการให้ออกจาก งาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ ออกจากงาน โดยไม่ได้กระทำความผิด	1.9 (5)	12.8 (33)	17.1 (44)	20.2 (52)	48.1 (124)	4.00	1.16	มาก
ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่รับรู้ถึงภารกิจงานและ มีความเหมาะสม ที่จะเป็นผู้ประเมิน	7.4 (19)	46.5 (120)	32.9 (85)	7.8 (20)	5.4 (14)	3.43	0.94	มาก
มีความพึงพอใจต่อผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน	12.0 (31)	35.5 (91)	39.1 (101)	9.3 (24)	4.3 (11)	3.41	0.96	มาก
หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน มีความเป็นธรรม	7.4 (19)	48.8 (126)	26.4 (68)	11.6 (30)	5.8 (15)	3.40	0.99	ปาน กลาง
หน่วยงานมีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่มี ความโปร่งใส	5.8 (15)	37.6 (97)	47.3 (122)	5.0 (13)	4.3 (11)	3.36	0.84	ปาน กลาง
สามารถปฏิบัติงานอยู่ใน หน่วยงานนี้ตราบเท่าที่ ต้องการ	5.4 (14)	24.0 (62)	49.6 (128)	10.9 (28)	10.1 (26)	3.04	0.99	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความรู้สึกมั่นคง ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หน่วยงานมีหลักประกันใน การทำงานและให้ความ คุ้มครองเป็นอย่างดี	2.3 (6)	25.6 (66)	38.4 (99)	21.3 (55)	12.4 (32)	2.84	1.02	ปาน กลาง
มีโอกาสย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่ ต้องการ	9.7 (25)	22.9 (59)	26.7 (69)	18.2 (47)	22.5 (58)	2.79	1.29	ปาน กลาง
การไม่เคยคิดเกี่ยวกับ การโอน ย้าย หรือลาออก จากหน่วยงาน	3.9 (10)	17.8 (46)	33.3 (86)	28.3 (73)	16.7 (43)	2.64	1.05	ปาน กลาง
งานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และ เป็นหลักประกัน ให้แก่ครอบครัวได้	1.2 (3)	25.2 (65)	26.4 (68)	28.7 (74)	18.6 (48)	2.62	1.09	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย						3.25	0.55	ปาน กลาง

จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงาน
ราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลางโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99
(ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานของพนักงานราชการ
กระทรวงแรงงานในส่วนกลาง

ความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.40	0.52	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.55	ปานกลาง
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.09	0.72	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.79	0.59	ปานกลาง
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.42	0.92	น้อย
รวม	2.99	0.53	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการ และภูมิลำเนา นำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จากการเปรียบเทียบปรากฏความสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ สถิติ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.970$) แสดงว่า พนักงานราชการที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.99 เท่ากัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.363$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.43 ในขณะที่เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.37

2. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.919$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.79 ในขณะที่เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.80

3. ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.389$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.36 ในขณะที่เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.46

4. ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.633$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.11 ในขณะที่เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.07

5. ด้านความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.903$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึkmั่นคงในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.27 ในขณะที่เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.23 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10
การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	ชาย (n =109)		หญิง (n =149)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.43	0.50	3.37	0.54	0.912	0.363
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.79	0.57	2.80	0.61	-0.102	0.919
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.36	0.86	2.46	0.96	-0.862	0.389
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.11	0.70	3.07	0.73	0.479	0.633
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.27	0.54	3.23	0.56	0.608	0.543
ภาพรวม 5 ด้าน	2.99	0.50	2.99	0.55	0.113	0.910

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.01 รองลงมาคือผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และผู้มีอายุ 30-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.97 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.842$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.42 รองลงมาคือผู้มีอายุ 30-34 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.36 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.722$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และผู้มีอายุ 30-34 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.80 และผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.77 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.941$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.46 รองลงมาคือผู้มีอายุ 30-34 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 และผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.35 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.776$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.10 รองลงมาคือผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และผู้มีอายุ 30-34 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.07 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.933$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.25 รองลงมาผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และผู้มีอายุ

30-34 ปีมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.20 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.431$) แสดงว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.11-4.12)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
พนักงานราชการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
จำแนกตามอายุ

ความมั่นคงในงาน	น้อยกว่า 30 ปี (n =119)		30-34 ปี (n =98)		35 ปีขึ้นไป (n =41)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.42	0.53	3.38	0.50	3.36	0.55
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และ ค่าตอบแทน	2.80	0.60	2.80	0.60	2.77	0.56
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.46	0.93	2.39	0.93	2.35	0.85
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	3.10	0.72	3.07	0.72	3.09	0.71
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.25	0.54	3.20	0.54	3.24	0.56
ภาพรวม 5 ด้าน	3.01	0.54	2.97	0.52	2.99	0.53

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุกับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับการยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.177	0.088	0.326	0.722
ภายในกลุ่ม	255	69.445	0.272		
รวม	257	69.622			
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.043	0.022	0.061	0.941
ภายในกลุ่ม	255	90.106	0.353		
รวม	257	90.149			
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.429	0.215	0.254	0.776
ภายในกลุ่ม	255	215.695	0.846		
รวม	257	216.125			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.072	0.036	0.070	0.933
ภายในกลุ่ม	255	131.915	0.517		
รวม	257	131.987			
ด้านความรู้สึกรับประกันมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.503	0.251	0.844	0.431
ภายในกลุ่ม	255	75.956	0.298		
รวม	257	76.458			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ภาพรวม 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.096	0.083	0.172	0.842
ภายในกลุ่ม	255	71.497	0.280		
รวม	257	71.593			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.774$) แสดงว่า พนักงานราชการสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.99 ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.127$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.42 ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.30

2. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.637$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.80 ในขณะที่ผู้ที่มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หย่าร้างมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.76

3. ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.578$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.40 ในขณะที่ผู้มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.48

4. ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.948$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.08 ในขณะที่ผู้มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.09

5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.656$) แสดงว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.26 ในขณะที่ผู้มีสถานภาพสมรส/แยกกันอยู่/หม้าย/หย่าร้าง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.21 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	โสด (n =205)		สมรส/หย่าร้างฯ (n =53)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.42	0.51	3.30	0.54	1.531	0.127
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.80	0.59	2.76	0.60	0.473	0.637
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.40	0.91	2.48	0.94	-0.557	0.578
ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน	3.08	0.73	3.09	0.66	-0.065	0.948
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.26	0.54	3.21	0.57	0.447	0.656
ภาพรวม 5 ด้าน	2.99	0.54	2.97	0.50	0.288	0.774

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.11 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.98 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.660$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.36 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.801$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.86 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.76 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.808$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มี

ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.52 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.39 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.755$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.37 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.300$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.46 รองลงมาคือผู้มีการศึกษาระดับอาชีวศึกษามีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/โท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.23 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.323$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.14-4.15)

ตารางที่ 4.14
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
พนักงานราชการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความมั่นคงในงาน	มัธยมศึกษา (n =14)		อาชีวศึกษา (n =68)		ปริญญาตรี/โท (n =176)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.36	0.51	3.37	3.36	3.41	0.51
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.86	0.58	2.76	0.57	2.80	0.60
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.52	0.87	2.47	0.90	2.39	0.93
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.37	0.47	3.10	0.64	3.06	0.76
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.46	0.36	3.24	0.60	3.23	0.53
ภาพรวม 5 ด้าน	3.11	0.45	2.99	0.51	2.98	0.54

ตารางที่ 4.15
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างระดับการศึกษา
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับการยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.121	0.061	0.223	0.801
ภายในกลุ่ม	255	69.501	0.273		
รวม	257	69.622			
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.151	0.075	0.213	0.808
ภายในกลุ่ม	255	89.999	0.353		
รวม	257	90.149			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.475	0.238	0.281	0.755
ภายในกลุ่ม	255	215.649	0.846		
รวม	257	216.125			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.239	0.619	1.208	0.300
ภายในกลุ่ม	255	130.749	0.513		
รวม	257	131.987			
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.674	0.337	1.134	0.323
ภายในกลุ่ม	255	75.784	0.297		
รวม	257	76.458			
ภาพรวม 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.233	0.117	0.416	0.660
ภายในกลุ่ม	255	71.360	0.280		
รวม	257	71.593			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงานมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.05 รองลงมานักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 โดยเจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.97

และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.744$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงานมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.45 รองลงมานักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยเจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.26 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.082$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงานมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.81 รองลงมานักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยเจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.74 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.731$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า เจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน และครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.49 โดยนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.38 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.654$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคง ในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.21 รองลงมาเจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 โดยนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.06 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.538$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคง ในงานด้านความรู้สึกลึกซึ้งมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูพี่เลี้ยง/พนักงานประจำสำนักงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.29 รองลงมาเจ้าพนักงานแรงงาน/ธุรการ/การเงิน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 โดยนักวิชาการ/เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.24 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.845$) แสดงว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกลึกซึ้งมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.16-4.17)

ตารางที่ 4.16
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
พนักงานราชการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
จำแนกตามตำแหน่ง

ความมั่นคงในงาน	นักวิชาการ/ บริหารทั่วไป (n=170)		เจ้าพนักงาน/ ธุรการ/การเงิน (n =54)		ครูพี่เลี้ยง/ พนักงาน ประจำ สำนักงาน (n =34)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.43	0.52	3.26	0.49	3.45	0.55
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.80	0.59	2.74	0.58	2.81	0.64
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.38	0.93	2.49	0.84	2.49	1.00
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.06	0.74	3.09	0.64	3.21	0.71
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.24	0.51	3.26	0.64	3.29	0.55
ภาพรวม 5 ด้าน	2.98	0.53	2.97	0.51	3.05	0.55

ตารางที่ 4.17
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างตำแหน่ง
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับการยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.353	0.676	2.527	0.082
ภายในกลุ่ม	255	68.269	0.268		
รวม	257	69.622			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.221	0.111	0.314	0.731
ภายในกลุ่ม	255	89.928	0.353	0.314	
รวม	257	90.149			
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.717	0.359	0.425	0.654
ภายในกลุ่ม	255	215.407	0.845		
รวม	257	216.125			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.640	0.320	0.622	0.538
ภายในกลุ่ม	255	131.347	0.515		
รวม	257	131.987			
ด้านความรู้สึกรับประกันมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.101	0.050	0.168	0.845
ภายในกลุ่ม	255	76.358	0.99		
รวม	257	76.458			
ภาพรวม 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.166	0.083	0.2926	0.744
ภายในกลุ่ม	255	71.428	0.280		
รวม	257	71.593			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.04 รองลงมาผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 โดยผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.90 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.329$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.48 รองลงมาผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.30 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.083$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.81 รองลงมาผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.70 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.576$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.48 รองลงมาผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 โดยผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.30 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.577$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็น

เกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์อายุงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.10 รองลงมาผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 โดยผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.07 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.952$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีอายุงาน 3-4 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.33 รองลงมาผู้มีอายุงาน 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 โดยผู้มีอายุงาน 1-2 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.13 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.098$) แสดงว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.18-4.19)

ตารางที่ 4.18
จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
พนักงานราชการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
จำแนกตามอายุงาน

ความมั่นคงในงาน	1-2 ปี (n =34)		3-4 ปี (n =103)		5 ปี (n =121)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.30	0.52	3.48	0.54	3.35	0.50
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.70	0.51	2.81	0.64	2.80	0.57
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.30	0.77	2.48	1.02	2.39	0.87
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.08	0.61	3.10	0.82	3.07	0.65
ด้านความรู้สึกรับประกันในการทำงาน	3.13	0.63	3.33	0.51	3.21	0.54
ภาพรวม 5 ด้าน	2.90	0.44	3.04	0.58	2.97	0.50

ตารางที่ 4.19
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างอายุงานกับ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับการยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.346	0.673	2.514	0.083
ภายในกลุ่ม	255	68276	0.268		
รวม	257	69.622			
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.390	0.195	0.553	0.576
ภายในกลุ่ม	255	89.760	0.352		
รวม	257	90.149			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.931	0.466	0.552	0.577
ภายในกลุ่ม	255	215.193	0.844		
รวม	257	216.126			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.051	0.025	0.049	0.952
ภายในกลุ่ม	255	131.937	0.517		
รวม	257	131.987			
ด้านความรู้สึกรับประกันมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.383	0.691	2.348	0.098
ภายในกลุ่ม	255	75.076	0.294		
รวม	257	76.458			
ภาพรวม 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.621	0.310	1.115	0.329
ภายในกลุ่ม	255	70.972	0.278		
รวม	257	71.593			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.05 รองลงมาผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 โดยผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.90 และเมื่อทำ

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.494$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.43 รองลงมาผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 โดยผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.26 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.217$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.80 โดยผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท และผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.79 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.997$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.53 รองลงมาผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 โดยผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.22 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.358$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับ

ความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.21 รองลงมาผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 โดยผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.03 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.412$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้มีรายได้ไม่เกิน 11,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.34 รองลงมาผู้มีรายได้ 11,001-12,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยผู้มีรายได้ 12,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.21 และเมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ปรากฏว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.439$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4.20-4.21)

ตารางที่ 4.20

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของ
พนักงานราชการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน
จำแนกตามรายได้

ความมั่นคงในงาน	<= 11,000 บาท (n =45)		11,001-12,000 บาท (n =182)		>= 12,001 บาท (n =31)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.37	0.49	3.43	0.52	3.26	0.53
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.80	0.66	2.79	0.58	2.79	0.61
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.53	0.94	2.42	0.90	2.22	0.96
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.21	0.62	3.06	0.72	3.03	0.83
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.34	0.57	3.23	0.55	3.21	0.52
ภาพรวม 5 ด้าน	3.05	0.52	2.99	0.52	2.90	0.58

ตารางที่ 4.21
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวระหว่างรายได้
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับการยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.830	0.415	1.538	0.217
ภายในกลุ่ม	255	68.792	0.270		
รวม	257	69.622			
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.019	0.096	0.003	0.997
ภายในกลุ่ม	255	90.147	0.354		
รวม	257	90.149			
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.734	0.867	1.031	0.358
ภายในกลุ่ม	255	217.390	0.841		
รวม	257	216.125			
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.915	0.457	0.890	0.412
ภายในกลุ่ม	255	131.073	0.514		
รวม	257	131.987			
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.493	0.246	0.827	0.439
ภายในกลุ่ม	255	75.966	0.298		
รวม	257	71.198			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความมั่นคงในงาน	df	SS	MS	F	P
ภาพรวม 5 ด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	2	0.395	0.197	0.707	0.494
ภายในกลุ่ม	255	71.198	0.279		
รวม	257	71.593			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการกับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ สถิติ t-test ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.396$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.97 ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.03 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.511$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.38 ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.43

2. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากการงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.517$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.78 ในขณะที่ผู้ไม่เคย

ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.83

3. ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.497$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.39 ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.48

4. ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.375$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.06 ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.15

5. ด้านความรู้สึกรับประกันในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.643$) แสดงว่า อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.24 ในขณะที่ผู้ไม่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานก่อนเป็นพนักงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.27 (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการ
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	เคยปฏิบัติงานฯ (n =199)		ไม่เคย ปฏิบัติงานฯ (n =59)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.38	0.51	3.43	0.54	-0.658	0.511
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.78	0.59	2.83	0.59	-0.648	0.517
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.39	0.91	2.48	0.95	-0.681	0.497
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.06	0.72	3.15	0.71	-0.889	0.375
ด้านความรู้สึกรับประกันมั่นคงในการทำงาน	3.24	0.55	3.27	0.54	-0.464	0.643
ภาพรวม 5 ด้าน	2.97	0.52	3.03	0.54	-0.849	0.396

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับความมั่นคงในงาน

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้ สถิติ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.632$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.93 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.896$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.40 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.41

2. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.864$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็น

เกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.79 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.80

3. ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.937$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.41 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 2.42

4. ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.287$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.06 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.17

5. ด้านความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน พบว่า พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p=0.636$) แสดงว่า ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน โดยผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.24 ในขณะที่ผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.28 (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนากับความคิดเห็น
เกี่ยวกับความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	กรุงเทพฯ (n =199)		ต่างจังหวัด (n =59)		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.40	0.52	3.41	0.54	-0.130	0.896
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	2.79	0.58	2.80	0.66	-0.171	0.864
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	2.41	0.89	2.42	1.00	-0.800	0.937
ด้านการมีโอกาask้าวหน้าในการทำงาน	3.06	0.72	3.17	0.70	-1.068	0.287
ด้านความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน	3.24	0.55	3.28	0.54	-0.475	0.636
ภาพรวม 5 ด้าน	2.93	0.52	3.01	0.55	-0.479	0.632

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.10 ภาพรวมสรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของพนักงานราชการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการ และภูมิลำเนา นำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ด้านการมีโอกาสดำรงหน้าในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.24-4.26)

ตารางที่ 4.24

สรุปการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

เพศ อายุ และ สถานภาพสมรส

การทดสอบความสัมพันธ์	เพศ		อายุ		สถานภาพสมรส	
	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.363	ไม่มี	0.722	ไม่มี	0.127	ไม่มี
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	0.919	ไม่มี	0.941	ไม่มี	0.637	ไม่มี
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	0.389	ไม่มี	0.776	ไม่มี	0.578	ไม่มี
ด้านการมีโอกาสดำรงหน้าในการทำงาน	0.633	ไม่มี	0.933	ไม่มี	0.948	ไม่มี
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	0.543	ไม่มี	0.431	ไม่มี	0.656	ไม่มี
ภาพรวม 5 ด้าน	0.910	ไม่มี	0.842	ไม่มี	0.774	ไม่มี

ตารางที่ 4.25

สรุปการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุงาน

การทดสอบความสัมพันธ์	ระดับการศึกษา		ตำแหน่ง		อายุงาน	
	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.801	ไม่มี	0.082	ไม่มี	0.083	ไม่มี
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	0.808	ไม่มี	0.731	ไม่มี	0.576	ไม่มี
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	0.755	ไม่มี	0.654	ไม่มี	0.577	ไม่มี
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.300	ไม่มี	0.538	ไม่มี	0.952	ไม่มี
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	0.323	ไม่มี	0.845	ไม่มี	0.098	ไม่มี
ภาพรวม 5 ด้าน	0.660	ไม่มี	0.744	ไม่มี	0.329	ไม่มี

ตารางที่ 4.26

สรุปการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร รายได้
อาชีพก่อนเป็นพนักงานราชการ และภูมิลำเนา

การทดสอบความสัมพันธ์	รายได้		อาชีพก่อนเป็นพนักงาน		ภูมิลำเนา	
	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.217	ไม่มี	0.511	ไม่มี	0.896	ไม่มี
ด้านพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน	0.997	ไม่มี	0.517	ไม่มี	0.864	ไม่มี

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การทดสอบความสัมพันธ์	รายได้		อาชีพก่อนเป็นพนักงาน		ภูมิฐานะ	
	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์	p	ความสัมพันธ์
ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน	0.358	ไม่มี	0.497	ไม่มี	0.937	ไม่มี
ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.412	ไม่มี	0.375	ไม่มี	0.287	ไม่มี
ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	0.439	ไม่มี	0.643	ไม่มี	0.636	ไม่มี
ภาพรวม 5 ด้าน	0.494	ไม่มี	0.396	ไม่มี	0.632	ไม่มี

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในงาน

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ผลปรากฏว่า จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 258 ชุด มีผู้ตอบในส่วนของการแสดงความความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 98 ชุด คิดเป็นร้อยละ 37.98 โดยพนักงานราชการเสนอความต้องการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในงาน ไว้ดังนี้ (ตารางที่ 4.27)

1. จัดให้มีสวัสดิการให้แก่พนักงานราชการเพิ่มมากขึ้น ให้เหมือนหรือใกล้เคียงกับข้าราชการ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลควรเพิ่มมากขึ้นและครอบคลุมถึงครอบครัว สวัสดิการหลังออกจากงานควรเพิ่มมากขึ้น เช่น บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการด้านการศึกษาบุตรควรเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 94.90

2. สัญญาจ้างควรมีระยะเวลายาวขึ้น หรือไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้าง เนื่องจากสัญญาจ้างที่กำหนด เป็นระยะ เวลา 5 ปี ส่งผลต่อการลดทอนกำลังใจในการทำงานของพนักงานราชการลง ร้อยละ 10.20

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เนื่องจากความโปร่งใส และยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานราชการ และในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นปีละ 2 ครั้ง ร้อยละ 10.20

4. การสร้างมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานราชการให้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.18

5. ควรมีการเพิ่มตำแหน่งงานในส่วนภูมิภาค เพื่อให้พนักงานราชการสามารถย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาได้ ร้อยละ 5.10

ตารางที่ 4.27

ความต้องการเสริมสร้างความมั่นคงในงาน
ของพนักงานราชการ

ความต้องการเสริมสร้างความมั่นคงในงานของพนักงานราชการ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการจัดสวัสดิการ	93	94.90
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลควรเพิ่มมากขึ้นและครอบคลุมถึงครอบครัว	23	
- สวัสดิการหลังออกจากงานควรเพิ่มมากขึ้น เช่น บำเหน็จ บำนาญ	18	
- ควรเพิ่มสวัสดิการในทุก ๆ ด้าน	15	
- สวัสดิการด้านการศึกษาบุตรควรเพิ่มมากขึ้น	13	
- สวัสดิการควรเหมือนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำไม่ใช่ประกันสังคม	11	
- สวัสดิการด้านที่พักอาศัย เช่น ค่าเช่าบ้าน บ้านพัก	7	
- การจัดให้มีโบนัส	6	
สัญญาจ้างควรมีระยะเวลายาวขึ้น หรือไม่ควรกำหนดระยะเวลาการจ้าง	10	10.20
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	10	10.20
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นปีละ 2 ครั้ง	7	
- ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3	
การสร้างมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานราชการ	9	9.18
การเพิ่มตำแหน่งในภูมิภาค เพื่อการย้ายกลับภูมิลำเนา	5	5.10

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับสถานะของพนักงานราชการให้เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ การโอนย้ายระหว่างหน่วยงานโดยไม่ต้องลาออก สวัสดิการด้านการศึกษาต่อ สวัสดิการเงินกู้อื่น ๆ การจัดตั้งกองทุนของพนักงานราชการเสมือนกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

จากความต้องการของพนักงานราชการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของพนักงานราชการยังไม่เพียงพอหรือไม่ตรงต่อความต้องการของพนักงานราชการ โดยเฉพาะสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการหลังออกจากงาน สวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการด้านการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินกู้อื่น ๆ เป็นต้น

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความมั่นคงในงานในทัศนะของพนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง ทำให้ทราบว่า พนักงานราชการกระทรวงแรงงานในส่วนกลางมีความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ซึ่งมีองค์ประกอบของความมั่นคงในงาน 5 ด้าน ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานราชการมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า ภายหลังจากช่วงชีวิตของการทำงานไปแล้ว ความคิดเห็นของพนักงานราชการต่อความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานอยู่ในระดับน้อย สามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ามี ความมั่นคงในงานด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในประเด็น ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าและมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในประเด็น เพื่อนร่วมงานสามารถให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การได้รับการยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงว่าได้รับ

การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แสดงถึงความเชื่อมั่นในสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาจช่วยให้เกิดความมั่นคงแก่พนักงานราชการ โดยติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงานราชการ แสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานราชการกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ต่างยอมรับในความสามารถ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อกันเป็นอันดี ย่อมปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของดารณี พูลสุวรรณกษะ (2550, น. 28) พบว่าข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดการบูรณาการในการทำงานร่วมกันความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) ที่กล่าวว่าความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Barnard (1972, pp. 142-149, อ้างถึงใน ชนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์, 2548, น. 33-34) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Herzberg (อิสระ รวิตระกูลไพบูลย์, 2547, น. 10) กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจ เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ

2. ด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน พบว่า ในภาพรวมพนักงานราชการ มีความคิดเห็นว่ามี ความมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานราชการมีความคิดเห็นในเรื่องความ สวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน และการมีเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพและมีรายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้ประจำอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่าพนักงานราชการเพิ่งเริ่มมีการจ้างงานเมื่อปี 2548 นับจนถึงปัจจุบันพนักงานราชการมีอายุงาน

มากที่สุดเพียง 5 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการจ้างงาน จึงมีรายได้อยู่ระหว่าง 11,001-12,000 บาท ซึ่งไม่ถือว่าเป็นรายได้ที่ต่ำนัก จึงทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานด้านความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่ามีความเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานในด้านนี้สูงกว่าพนักงานราชการที่มีเงินเดือนน้อย และพนักงานราชการที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี แสดงว่า ยิ่งพนักงานราชการมีอายุมากย่อมมีความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งประวิณ ณ นคร (2514, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้กล่าวไว้ว่า รายได้จากการประกอบอาชีพ รวมทั้งเงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ นั้นเพียงพอแก่การครองชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงในเงิน ในขณะที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2533, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้กล่าวว่า การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้นในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นวิธีจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus for plus performance ที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลต่อความมั่นคงในงานเช่นกัน

พนักงานราชการมีความคิดเห็นในเรื่องการสามารถมีเงินออมในแต่ละเดือน และการมีรายได้เสริมนอกเหนือจากรายได้ประจำอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพนักงานมีพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการน้อย ด้วยภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูงขึ้น ทั้งด้านราคาสินค้าอุปโภคบริโภค ค่าพลังงาน โดยเฉพาะน้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูงมาก จึงทำให้ความสามารถมีเงินออมในแต่ละเดือนน้อยไปด้วย ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้กล่าวว่า การออมทรัพย์ถือเป็นความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือความมั่นคงทางการเงิน ได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนโดยทั่วไปจากรายได้ที่เคยเพียงพอต่อการดำรงชีพ กลับไม่เพียงพอในภาวะปัจจุบัน โดยเฉพาะพนักงานราชการที่มีอายุงานน้อย สมรสและมีบุตรแล้ว แต่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จะประสบปัญหา ค่าครองชีพพอสมควร กอปรกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรซึ่งเบิกจากประกันสังคมได้น้อยและไม่ครอบคลุมถึงบิดามารดา ทำให้ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายส่วนเกิน จึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานราชการลดน้อยลงซึ่งสอดคล้องกับงานของนิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533, น. 183) ที่พบว่าค่าจ้างและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างต่ำก็จะมีความรู้สึกมั่นคงในงานต่ำ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างสูงก็จะมีความรู้สึกมั่นคงในงานสูง ไปด้วย และสอดคล้องกับงานของสายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 184) พบว่า ค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและ

มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ประสพพร ลือสสรพงษ์ (2544, น. 64) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานขายรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน คือ รายได้และค่าตอบแทน รวมถึงสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยสอดคล้องกับสุทิน สายสงวน (2543, น. 89) พบว่าความมั่นคงในการทำงานต้องได้รับการแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานในการทำงานคือการจัดการปัญหาการเอาเปรียบค่าแรง และให้ได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

3. ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานราชการมีความคิดเห็นถึงความมั่นคงในงานด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความมั่นใจในเงินออมของพนักงานราชการว่าจะมีเพียงพอต่อการดำรงชีวิตเมื่อออกจากงาน สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนประกันสังคมเป็นหลักประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับน้อย แสดงว่า พนักงานราชการรู้สึกว่าตนเองยังขาดหลักประกันในงานหากจะต้องออกจากงาน ซึ่งหน่วยงานควรให้มีการให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการหรือการส่งเสริมอาชีพ เพื่อการมีรายได้หลังออกจากงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในทิศทางเดียวกันในประเด็นที่ว่า ความมั่นใจว่าจะมีอาชีพหรืองานที่ก่อให้เกิดรายได้เพียงพอที่จะดำรงชีวิต สิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่ได้รับ เงินออมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนประกันสังคม ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตหลังจากออกจากงาน มีค่าความคิดเห็นระดับน้อยใกล้เคียงกัน ด้วยเหตุที่ว่า การจ้างพนักงานราชการเป็นจ้างตามนโยบายปฏิรูประบบราชการ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล มีระบบสัญญาจ้างเป็นกลไกรองรับการจ้างพนักงานราชการ เป็นทางหนึ่งในการลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชยต่าง ๆ ดังนั้น กระทรวงแรงงานควรพิจารณาและปรับปรุงแนวทางการจัดสวัสดิการทั้งในระหว่างการทำงานและภายหลังออกจากงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานราชการเกิดความรู้สึกมีความมั่นคงทั้งในระหว่างการทำงานและภายหลังออกจากงาน โดยสามารถมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพ เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต่อกระทรวงแรงงาน โดยสมพงษ์ เกษมสิน (2533, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) การจ่ายบำเหน็จบำนาญ เป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเจ้าหน้าที่หน่วยงานปฏิบัติดีขึ้นมีกำลังใจมากขึ้น แต่การได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานราชการเป็นสิทธิ

ประโยชน์จากการเป็นผู้ประกันตน เป็นสิทธิที่มีการกำหนดไว้แล้ว อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานราชการได้รับทราบสิทธิแต่ยังมีความเห็นว่ามันไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางด้านประกันสังคมให้กับพนักงานราชการ และหากการคิดของพนักงานราชการได้เทียบเคียงกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของข้าราชการเมื่อเกษียณอายุ จะเห็นได้ว่า พนักงานราชการจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมกรณีชราภาพและสงเคราะห์บุตรในอัตราร้อยละ 3 พนักงานได้รับสิทธิ 2 สิทธิ ขณะที่ข้าราชการสมทบเงินเข้ากองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการร้อยละ 3 เท่ากัน ได้รับเป็นเงินบำเหน็จบำนาญ หากพนักงานราชการต้องการสวัสดิการด้านนี้ที่เพิ่มมากขึ้น ควรมีการจ่ายเงินสมทบในอัตราที่สูงกว่าเดิมหรือซื้อเพิ่มเติมจากภาคเอกชน ซึ่งศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ (2528, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ได้กล่าวว่า การมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรแล้วเป็นความมั่นคงอย่างหนึ่ง และเมื่อพิจารณาอายุของพนักงานราชการ พบว่า พนักงานราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงานสูงกว่าพนักงานราชการที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป อาจเป็นเพราะยังอยู่ในวันเริ่มต้นของการทำงาน จึงยังไม่ได้คิดเรื่องการออกจากงาน เพราะเชื่อมั่นว่าตนเองยังมีศักยภาพถึงแม้ต้องออกจากงานก็ยังหางานใหม่ทำได้ ในทางกลับกันอาจเป็นไปได้ว่าพนักงานราชการที่มีอายุมากกว่า 30 ซึ่งถือเป็นวัยกลางคนย่อมมองถึงอนาคตหากออกจากงานไปแล้วจะมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่ เสนาะ ติเยาว์ (2544, น. 248) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานหรือมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน เป็นการให้ที่มุ่งผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างต่อเนื่องและลดภาวะการขาดงานของพนักงานลงได้ ส่งเสริมให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาของพนักงาน ตลอดจนลดการแทรกแซงของสหภาพแรงงานและรัฐบาล ตลอดจนก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 139) พบว่า สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับความมั่นคงในการทำงาน

4. การมีโอกาสดำรงหน้าในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ามี ความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2533, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) เป็นสิ่งสูงใจที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจให้เกิดความรู้สึกความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ หรือการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญทำให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ โอกาสในการเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาคือเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณวุฒิของพนักงานราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการสนับสนุนการศึกษาคือ หรือการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงานราชการ เพื่อให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่สำคัญและมีความซับซ้อนได้ ซึ่ง Herzberg (1959, pp. 113-115) กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึงการทำงานแล้วได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความชำนาญขึ้น และมีความรู้ความสามารถมากขึ้น รวมถึงการที่พนักงานจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจและตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ เมื่อพิจารณาจากส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน พบว่า สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974, pp. 12-16, อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, 2545, น. 32-33) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนั้นคือ การมีโอกาที่จะได้ใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน และเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการผลึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540, น. ง-ฉ) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ควรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยให้ข้าราชการได้รับการอบรมพัฒนาด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้การที่ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นการพัฒนาศักยภาพ คือ เมื่อหน่วยงานให้โอกาสแก่ข้าราชการในการอบรมศึกษาคือ เป็นผลทำให้ข้าราชการมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานยิ่งขึ้นไป นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของประสพพร ลือสสรพงษ์ (2544, น. 64) พบว่าการส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นับเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน และผลการศึกษาของสายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 141) ยังพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานด้วยเช่นกัน และสิ่งที่พนักงานมีความเห็นว่าก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ และให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานด้วย

5. ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมพนักงานราชการมีความคิดเห็นว่ามี ความมั่นคงในงานด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การประพฤติดและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และการที่หน่วยงานให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิดอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ประวีณ ณ นคร (2514, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา, 2547, น. 35) ที่กล่าวว่า ความยากง่ายของการถูกยุบเลิก เลิกจ้าง หรือให้ออกจากงาน มีผลต่อความมั่นคงในงาน จากผลการศึกษา พบว่าพนักงานราชการมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน และเชื่อมั่นว่าหน่วยงานไม่มีการปลดออกจากงานโดยไม่ได้กระทำความผิด ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในประเด็นความคิดเห็นต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พนักงานราชการมีความเชื่อมั่นต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานปานกลาง และไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่า ผลการประเมินจะออกมาแบบใด เพราะกระบวนการจ้างงานระบบสัญญาจ้าง สามารถให้พนักงานราชการออกจากระบบได้ง่ายหากหย่อนประสิทธิภาพ และการได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสภาพการจ้างแล้ว หน่วยงานควรมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาตามหลักสมรรถนะ และพิจารณาผลของสำเร็จของงาน หากไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือการออกจากงาน และเมื่อพิจารณาจากส่วนที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงานแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (1984, อ้างถึงใน ปาริชาติ พูลวิวัฒน์ชัยการ, 2544, น. 8-9) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกว่าจะได้รับการคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้ ให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ณัฏฐิศา อมรไชย (2548, น. 4) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ รวมทั้งการที่พนักงานควรต้องมีหลักประกันในภาวะของการเจ็บป่วย หรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุจนออกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของบุคคลกับระดับความมั่นคงในงาน พบว่า ความแตกต่างของอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ ลักษณะการจ้างก่อนเป็นพนักงานราชการ ภูมิลำเนา มีผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในงานไม่แตกต่างซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ เหมแหวน (2543, น. 69-70) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของวิกรม อัศววิกุล (2541, น. 69-80)

พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเช่นกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 139-145) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ได้แก่ สภาพการทำงาน เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง อายุ आयुงาน และการศึกษา เมื่อพิจารณา ถึงระดับการศึกษา พบว่า พนักงานราชการที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ สูงกว่าผู้จบการศึกษาระดับอื่น แสดงว่า ระดับการศึกษาที่สูงมีผลต่อการได้รับการยอมรับ ในขณะที่ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงาน ด้านความพึงพอใจต่อรายได้สูงกว่า แสดงว่า ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความพึงพอใจต่อรายได้มากกว่าผู้จบการศึกษาระดับสูงกว่า ซึ่งการที่ระบบพนักงานราชการได้กำหนดค่าตอบแทนให้กับพนักงานราชการสูงกว่าข้าราชการ เมื่อพิจารณาแล้วงานในตำแหน่งของพนักงานราชการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะหรืองานที่มีความยุ่งยากของงานน้อย และพนักงานราชการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามีความคิดเห็นต่อความมั่นคงในงานสูงกว่าระดับอื่นเกือบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านการมีหลักประกันเมื่อออกจากงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนแล้วพนักงานราชการที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในภาคเอกชนต้องทำงานที่เหนื่อยกว่า และเป็นงานที่ยากลำบาก ในขณะที่พนักงานราชการทำงานในห้องแอร์ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า आयुงานเกือบมีผลต่อความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน เกือบมีผลต่อความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ เพราะการศึกษารั้งนี้ศึกษาจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง