

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ได้ผลการศึกษาขอเสนอเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้

เพศ พบว่า ร้อยละ 59.5 เป็นเพศชาย ร้อยละ 40.5 เป็นเพศหญิง

อายุ ร้อยละ 44.3 อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 40.5 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 13.4 อายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุด ร้อยละ 1.71 อยู่ในกลุ่มอายุ 51 ปี ขึ้นไป

ด้านสถานภาพสมรส ร้อยละ 62.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 35.4 สมรสแล้ว และ ร้อยละ 2.0 มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง

ด้านการศึกษาร้อยละ 67.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 32.0 ระดับปริญญาโท และร้อยละ 0.7 ปริญญาเอก (ตารางที่ 4. 1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ
สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=291)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	118	59.5
หญิง	173	40.5
<u>อายุ</u>		
ต่ำกว่า 30 ปี	118	40.5
31-40 ปี	129	44.3
41-50 ปี	39	13.4
51 ปีขึ้นไป	5	1.71
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	182	62.9
สมรส	103	35.1
สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง	6	2.0
<u>การศึกษา</u>		
ปริญญาตรี	196	67.3
ปริญญาโท	93	32.0
ปริญญาเอก	2	0.7
รวม	291	100.0

1.2 ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระดับตำแหน่ง ร้อยละ 36.4 มีตำแหน่งระดับ 5 รองลงมา ร้อยละ 23.7 ระดับ 6 ร้อยละ 20.6 ระดับ 7 ร้อยละ 16.5 ระดับ 8 และร้อยละ 2.8 ที่สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.5 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-4 ปี รองลงมา ร้อยละ 39.2 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-2 ปี ร้อยละ 10.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-6 ปี ร้อยละ 5.8 มีระยะเวลาระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี ร้อยละ 2.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 ปี ขึ้นไป และ ร้อยละ 1.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 7-8 ปี ตามลำดับ

ด้านรายได้ ร้อยละ 31.6 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 27.1 รายได้ 15,000 บาท และต่ำกว่า ร้อยละ 13.4 รายได้ 25,001-30,000 บาท และร้อยละ 10.3 รายได้ 20,001-25,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้มากที่สุดมีร้อยละ 0.7 รายได้ 55,001-60,000 บาท และ น้อยที่สุดมีร้อยละ 0.3 รายได้ 50,000-55,000 บาท (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับตำแหน่ง
และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=291)	ร้อยละ
<u>ระดับตำแหน่ง</u>		
ระดับ 5	106	36.4
ระดับ 6	69	23.7
ระดับ 7	60	20.6
ระดับ 8	48	16.5
สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป	8	2.8

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N=291)	ร้อยละ
<u>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</u>		
1 ปี และต่ำกว่า	17	5.8
1-2 ปี	114	39.2
3-4 ปี	118	40.5
5-6 ปี	30	10.3
7-8 ปี	4	1.4
9 ปี ขึ้นไป	8	2.7
<u>รายได้</u>		
15,000 บาท และต่ำกว่า	79	27.1
15,001-20,000 บาท	92	31.6
20,001-25,000 บาท	30	10.3
25,001-30,000 บาท	39	13.4
30,001-35,000 บาท	18	6.2
35,001-40,000 บาท	20	6.9
40,001-45,000 บาท	4	1.4
45,001-50,000 บาท	6	2.1
50,001-55,000 บาท	1	0.3
55,001-60,000 บาท	2	0.7
รวม	291	100.0

ส่วนที่ 2 ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกหรือความเห็นของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ในปัจจุบันว่ามีความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุและมีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษามีดังนี้

2.1 การทำงานจนเกษียณอายุ

ทัศนคติต่อการทำงานจนเกษียณอายุ หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบการทำงานจนครบวาระตามเกณฑ์สูงสุดที่หน่วยงานกำหนด อายุ 60 ปี หรือตามสัญญาจ้าง ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- การมีทัศนคติที่จะสามารถทำงานกับธนาคารจนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.1 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 35.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.646 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ในเรื่องการทำงานกับธนาคารจนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

- ธนาคารจะจ้างงานโดยยึดถือตามสัญญาจ้าง กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.5 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 29.2 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.612 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยในระดับมาก ว่าธนาคารจะจ้างงานโดยยึดถือตามสัญญาจ้าง

- ทัศนคติที่ว่าถึงแน้มนโยบายด้านบุคลากรของธนาคารไม่ชัดเจนก็จะไม่ส่งผลต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 37.5 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 20.3 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 9.3 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.890 กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าถึงแน้มนโยบายด้านบุคลากรของธนาคารไม่ชัดเจนก็จะไม่ส่งผลต่อการทำงาน

- การเปลี่ยนแปลงโดยการยุบรวมธนาคาร ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 33.3 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 21.3 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 10.3 เห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.818 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าการเปลี่ยนแปลงโดยการยุบรวมธนาคาร ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพของพนักงานด้านการทำงานจนเกษียณอายุ ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.251 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทัศนคติต่อการจ้างงานจนเกษียณอายุ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความคิดว่าจะทำงานกับธนาคารจนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง	18.6 (54)	37.1 (108)	35.7 (104)	7.6 (22)	1.0 (3)	3.646	0.903	มาก
ความคิดว่าธนาคารจะจ้างงานโดยยึดถือตามสัญญาจ้าง	22.7 (66)	29.2 (85)	37.5 (109)	7.9 (23)	2.7 (8)	3.612	1.009	มาก
ถึงแม้นโยบายด้านบุคลากรของธนาคารไม่ชัดเจนก็จะไม่ส่งผลต่อการทำงาน	9.3 (27)	18.9 (55)	37.5 (109)	20.3 (59)	14.1 (41)	2.890	1.148	ปานกลาง
การเปลี่ยนแปลงโดยการยุบรวมธนาคาร ไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน	10.3 (30)	17.5 (51)	33.3 (97)	21.3 (62)	17.5 (51)	2.818	1.214	ปานกลาง
รวม						3.251	0.720	ปานกลาง

2.2 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

ทัศนคติต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบต่อโอกาสที่ได้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาการทำงานและได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในลำดับที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

- ทักษะที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.6 มีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 38.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.467 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับมาก การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

- มีทักษะที่ผู้บังคับบัญชาเรียกใช้เสมอ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.6 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 35.1 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 4.8 เห็นด้วยน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.454 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ในเรื่องการที่ผู้บังคับบัญชาเรียกใช้เสมอ

- ทักษะที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.3 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 35.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.1 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.368 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ

- ทักษะที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.8 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3 เห็นด้วยมาก และมีเพียงร้อยละ 4.1 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.227 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.379 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทัศนคติต่อโอกาสที่ได้รับการสนับสนุน
จากผู้บังคับบัญชา

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</u>								
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	8.9 (26)	41.6 (121)	38.5 (112)	9.3 (27)	1.7 (5)	3.467	0.848	มาก
ผู้บังคับบัญชาเรียกใช้เสมอ	7.6 (22)	35.1 (102)	52.6 (153)	4.8 (14)	0.0 (0)	3.454	0.705	มาก
การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ	4.1 (12)	35.1 (102)	54.3 (158)	6.5 (19)	0.0 (0)	3.368	0.669	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือฝึกอบรม	4.8 (14)	31.3 (91)	49.8 (145)	10.0 (29)	4.1 (12)	3.227	0.849	ปานกลาง
รวม						3.379	0.768	ปานกลาง

การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น

- ทัศนคติว่าความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปตามระบบงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.6 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.155 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลางว่าความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปตามระบบงาน

- ทัศนคติว่าสายงานที่ทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.5 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 28.5 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.7 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.120 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลางว่างานที่ทำอยู่นั้นเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

- ทักษะที่ว่าการได้รับเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 49.5 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 24.4 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 2.4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.670 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลางว่าจะได้รับเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 2.981

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 2.981 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อการได้รับการเลื่อนขั้น
หรือตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น</u>								
ความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปตามระบบงาน	3.4 (10)	34.4 (100)	41.6 (121)	15.5 (45)	5.2 (15)	3.155	0.906	ปานกลาง
สายงานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	2.7 (8)	28.5 (83)	50.5 (147)	14.4 (42)	3.8 (11)	3.120	0.824	ปานกลาง
การได้รับเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น	2.4 (7)	11.3 (33)	49.5 (144)	24.4 (71)	12.4 (36)	2.670	0.918	ปานกลาง
รวม						2.981	0.882	ปานกลาง

การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

- ทักษะที่ว่าการได้รับเงินเดือนเหมาะสมต่อความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.7 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 22.3 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 1.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.845 กลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าการได้รับเงินเดือนเหมาะสมต่อความรับผิดชอบ

- ทักษะที่ว่าการได้รับผลตอบแทนตามระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.0 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.1 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.784 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ในเรื่องการได้รับผลตอบแทนตามระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 2.814 (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
<u>การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น</u>								
การได้รับเงินเดือนเหมาะสมต่อความรับผิดชอบ	1.4 (4)	14.4 (42)	56.7 (165)	22.3 (65)	5.2 (15)	2.845	0.779	ปานกลาง
การได้รับผลตอบแทนตามระยะเวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	1.0 (3)	13.7 (40)	54.0 (157)	25.1 (73)	6.2 (18)	2.784	0.795	ปานกลาง
รวม						2.814	0.787	ปานกลาง

สรุปภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.379 การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.981 และในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.814

เมื่อพิจารณาในภาพรวมในเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.122 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
โอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.379	0.768	ปานกลาง
การได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.981	0.882	ปานกลาง
การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	2.814	0.787	ปานกลาง
รวม	3.122	0.546	ปานกลาง

สรุปภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

จากการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องการจ้างงานจนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.251 และในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.122

เมื่อพิจารณาในภาพรวมในเรื่องทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.162 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
การจ้างงานจนเกษียณอายุ	3.251	0.720	ปานกลาง
โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.122	0.546	ปานกลาง
รวม	3.162	0.473	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต หมายถึง ความคาดหวังในการที่พนักงานกำหนดสิ่งที่ยากจะทำในอนาคตในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ การเปลี่ยนระบบงาน และการพัฒนาสามารถของแต่ละบุคคล ผลการศึกษามีดังนี้

3.1 ความก้าวหน้าทางอาชีพ

ทัศนคติต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบการได้รับการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม ได้รับการเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ทัศนคติต่อการคาดว่าจะมีโอกาสดำเนินงานในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 48.5 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 22.7 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.8 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.065 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลางในเรื่องการคาดว่าจะมีโอกาสดำเนินงานในอนาคต
- ทัศนคติต่อการคาดว่าจะได้รับโอกาสในการพิจารณาผลงานให้มีความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.0 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 23.7 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 5.8 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.024 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ในเรื่องการคาดว่าจะได้รับโอกาสในการพิจารณาผลงานให้ก้าวหน้า

- ทักษะต่อการคาดว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.1 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 26.8 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 6.3 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.773 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ในเรื่องการคาดว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

- ทักษะต่อการคาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40.2 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 4.5 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.680 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ในเรื่องการคาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

- ทักษะต่อการคาดว่าจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 36.1 มีทักษะเห็นด้วยระดับน้อย ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 6.9 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.454 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับน้อย ที่คาดว่าจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 2.799 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
คาดว่าจะมีโอกาสดำเนินงานในอนาคต	6.2 (18)	22.7 (66)	48.5 (141)	16.8 (49)	5.8 (17)	3.065	0.935	ปานกลาง
คาดว่าจะได้รับโอกาสในการพิจารณาผลงานให้ก้าวหน้า	5.8 (17)	23.7 (69)	44.0 (128)	19.9 (58)	6.5 (19)	3.024	0.966	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
คาดว่าจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	6.2 (18)	16.5 (48)	38.1 (111)	26.8 (78)	12.4 (36)	2.773	1.062	ปานกลาง
คาดว่าจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.5 (13)	14.8 (43)	40.2 (117)	25.4 (74)	15.1 (44)	2.680	1.043	ปานกลาง
คาดว่าจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น	6.9 (20)	10.3 (30)	25.4 (74)	36.1 (105)	21.3 (62)	2.454	1.139	น้อย
รวม						2.799	0.926	ปานกลาง

3.2 การเปลี่ยนระบบงาน

ทัศนคติต่อการเปลี่ยนระบบงาน หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบการที่พนักงานคาดว่าจะได้รับการสนับสนุนให้เปลี่ยนงานหรือหน้าที่ในความรับผิดชอบไปในทางที่ดีขึ้น หรือตามความถนัดและความสามารถ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ทัศนคติที่คาดว่าจะหากได้ทำงานตามที่ถนัดจะประสบความสำเร็จ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.3 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 26.5 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.828 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ที่คาดว่าจะหากได้ทำงานตามที่ถนัดจะประสบความสำเร็จ

- ทัศนคติที่คาดว่าจะมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความถนัดและความสามารถ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 45.7 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.3 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.464 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ที่คาดว่าจะมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานตามความถนัดและความสามารถ

- ทักษะที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนระบบงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 48.8 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 34.4 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.375 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนระบบงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้า

- ทักษะที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เปลี่ยนงานตามที่ถนัดและตรงตามความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 52.6 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 32.0 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.7 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.196 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่คาดว่าจะมีโอกาสได้เปลี่ยนงานตามที่ถนัดและตรงตามความสามารถ

- ทักษะต่อการคาดว่าจะได้เปลี่ยนตำแหน่งและหน้าที่ตามที่ถนัด กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 59.5 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 25.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.165 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่คาดว่าจะได้เปลี่ยนตำแหน่งและหน้าที่ตามที่ถนัด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตด้านการเปลี่ยนระบบงาน ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.412 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อการเปลี่ยนระบบงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การคิดว่าหากได้ทำงานตามที่ถนัดจะประสบความสำเร็จ	16.8 (49)	53.3 (155)	26.5 (77)	2.7 (8)	0.7 (2)	3.828	0.760	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การคาดว่าจะมีโอกาสดำเนินการตามความถนัดและความสามารถ	6.2 (18)	41.2 (120)	45.7 (133)	6.5 (19)	0.3 (1)	3.464	0.725	มาก
การคาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้า	6.9 (20)	34.4 (100)	48.8 (142)	9.3 (27)	0.7 (2)	3.375	0.775	ปานกลาง
การคาดว่าจะมีโอกาสดำเนินงานตามความถนัดและตรงตามความสามารถ	1.7 (5)	32.0 (93)	52.6 (153)	11.7 (34)	2.1 (6)	3.196	0.742	ปานกลาง
การคาดว่าจะได้เปลี่ยนตำแหน่งและหน้าที่ตามความถนัด	2.7 (8)	25.1 (73)	59.5 (173)	11.3 (33)	1.4 (4)	3.165	0.710	ปานกลาง
รวม						3.412	0.560	มาก

3.3 การพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล

ทัศนคติต่อการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบต่อการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความรู้และการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ทัศนคติที่คาดว่าจะพัฒนาการทำงานในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.4 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 30.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.687 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ที่คาดว่าจะพัฒนาการทำงานในอนาคต

- ทักษะที่คาดว่าจะได้รับโอกาสการพัฒนาความสามารถของตน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.1 มีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 33.7 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 0.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.560 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ที่คาดว่าจะได้รับโอกาสการพัฒนาความสามารถของตน

- ทักษะที่คาดว่าจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.3 มีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 35.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.471 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับมาก ที่คาดว่าจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ด้านการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.577 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การคาดว่าจะพัฒนาการทำงานในอนาคต	14.8 (43)	47.4 (138)	30.6 (89)	6.2 (18)	1.0 (3)	3.687	0.836	มาก
การคาดว่าจะได้รับโอกาสการพัฒนาความสามารถของตน	9.6 (28)	47.1 (137)	33.7 (98)	8.9 (26)	0.7 (2)	3.560	0.813	มาก
การคาดว่าจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำ	8.9 (26)	43.3 (126)	35.4 (103)	10.7 (31)	1.7 (5)	3.471	0.864	มาก
รวม						3.577	0.724	มาก

สรุปภาพรวมของทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

จากการศึกษาทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.577 ในเรื่องการเปลี่ยนระบบงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.412 และในเรื่องการความก้าวหน้าทางอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.799

เมื่อพิจารณาภาพรวมในเรื่องทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.214 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ภาพรวมทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ
การวางแผนอาชีพในอนาคต

ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล	3.577	0.724	มาก
การเปลี่ยนระบบงาน	3.412	0.560	มาก
ความก้าวหน้าทางอาชีพ	2.799	0.926	ปานกลาง
รวม	3.214	0.625	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคง

ทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในอนาคตด้านความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสวัสดิการ

4.1 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ทัศนคติต่อความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบต่อความมั่นคงของตำแหน่งงานและองค์กร ความรู้สึกเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ มีความก้าวหน้า มีช่องทางการเจริญเติบโตและมีหลักประกันในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ทัศนคติต่อความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นพนักงานของธนาคาร กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 40.9 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 35.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 0.3 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.540 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นพนักงานของธนาคาร

- ทัศนคติต่อความรู้สึกมีเกียรติและได้รับการยกย่องในฐานะเป็นพนักงานของธนาคาร กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.6 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 34.0 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.498 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีความรู้สึกมีเกียรติและได้รับการยกย่องในฐานะเป็นพนักงานของธนาคาร

- ทัศนคติต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ มีความสำคัญต่อองค์กรก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 47.4 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 33.0 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.485 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กรก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ

- ทัศนคติที่ว่าหากเลือกได้จะยังคงเลือกงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.8 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 35.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.443 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่าหากเลือกได้จะยังคงเลือกงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

- ทัศนคติที่ว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรโดยย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นมีผลเพียงใด กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.6 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 22.3 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 2.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.340 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าหากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรโดยย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นมีผลเพียงใด

- ทักษะต่อรายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกกังวลใจในการเปลี่ยนงานกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 53.3 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 26.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 4.8 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.172 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่ารายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกกังวลใจในการเปลี่ยนงาน

- ทักษะต่อความสามารถยี้ดงานนี้ในการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.2 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 21.6 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.825 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ว่าจะสามารถยี้ดงานนี้ในการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.329 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อความมั่นคงในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นพนักงานของธนาคาร	14.4 (42)	35.1 (102)	40.9 (119)	9.3 (27)	0.3 (1)	3.540	0.864	มาก
การรู้สึกมีเกียรติและได้รับการยกย่องในฐานะเป็นพนักงานของธนาคาร	13.7 (40)	34.0 (99)	41.6 (121)	9.6 (28)	1.0 (3)	3.498	0.884	มาก
ความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อองค์กรก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ	12.0 (35)	33.0 (96)	47.4 (138)	6.5 (19)	1.0 (3)	3.485	0.828	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หากเลือกได้จะยังคงเลือกงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	12.7 (37)	35.1 (102)	38.8 (113)	10.7 (31)	2.7 (8)	3.443	0.939	มาก
ผลกระทบหากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรโดยย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น	16.5 (48)	22.3 (65)	42.6 (124)	15.8 (46)	2.7 (8)	3.340	1.019	ปานกลาง
รายได้ที่ได้รับทำให้รู้สึกลังเลใจในการเปลี่ยนงาน	5.5 (16)	26.1 (76)	53.3 (155)	10.3 (30)	4.8 (14)	3.172	0.866	ปานกลาง
ความสามารถยี่ดงานนี้ในการดำรงชีพโดยไม่ต้องพะวงกับการหางานใหม่	3.4 (10)	21.6 (63)	41.2 (120)	21.3 (62)	12.4 (36)	2.825	1.017	ปานกลาง
รวม						3.329	0.598	ปานกลาง

4.2 ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร

ทัศนคติต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบ การที่บุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือและช่วยเหลือระหว่างกันในการทำงานต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีกันระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติดังนี้

- ทัศนคติต่อความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.6 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 28.2 เห็นด้วยระดับมากที่สุด และมีเพียงร้อยละ 2.1 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.979 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ว่ามีความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน

- ทัศนคติที่ว่าความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.7 มีทัศนคติเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 31.3 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ

0.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.777 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่ามีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่

- ทัศนะที่ว่าไม่เคยมีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.0 มีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 34.0 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.639 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ว่าไม่เคยมีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

- ทัศนะที่ว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.6 มีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 36.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 3.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.584 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้

- ทัศนะที่ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 41.9 มีทัศนะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 36.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 3.8 เห็นด้วยระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.495 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้

- ทัศนะที่ว่าเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนได้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.7 มีทัศนะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 31.3 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.4 เห็นด้วยระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.409 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนะเห็นด้วยระดับมาก ว่าเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานแทนได้

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ด้านความก้าวหน้าทางอาชีพ ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.651 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามทัศนคติต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคน	28.2 (82)	43.6 (127)	26.1 (76)	2.1 (6)	0.0 (0)	3.979	0.792	มาก
การมีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่	19.2 (56)	44.7 (130)	31.3 (91)	4.1 (12)	0.7 (2)	3.777	0.827	มาก
การไม่เคยมีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	15.1 (44)	43.0 (125)	34.0 (99)	6.5 (19)	1.4 (4)	3.639	0.865	มาก
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	14.1 (41)	41.6 (121)	36.4 (106)	4.5 (13)	3.4 (10)	3.584	0.907	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่มอบหมายให้	13.4 (39)	36.1 (105)	41.9 (122)	3.8 (11)	4.8 (14)	3.495	0.941	มาก
เพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติ งานแทนได้	11.7 (34)	31.3 (91)	44.7 (130)	11.0 (32)	1.4 (4)	3.409	0.883	มาก
รวม						3.651	0.649	มาก

4.3 การจัดสวัสดิการในการทำงาน

ทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกและลบในเรื่องประโยชน์หรือเครื่องอำนวยความสะดวกที่จัดให้พนักงานและครอบครัวมีชีวิตและสภาพการ

ทำงานที่ดีและสะดวกสบาย เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาและอื่นๆ ที่ธนาคารกำหนด ซึ่งผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังดังนี้

- ทัศนังที่ว่าค่าตอบแทนต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 42.6 มีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 29.6 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.0 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.808 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่าค่าตอบแทนต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

- ทัศนังที่ว่าน่าจะมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.3 มีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 25.4 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 2.4 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.797 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่าน่าจะมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในการทำงาน

- ทัศนังที่ว่าสวัสดิการต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 38.1 มีทัศนังเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 33.7 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.595 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่าสวัสดิการต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม

- ทัศนังที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วย เหลือในการครองชีพ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.5 มีทัศนังเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 36.1 เห็นด้วยระดับมาก และมีเพียงร้อยละ 1.7 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.502 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ที่ว่าสวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วยเหลือในการครองชีพ

- ทัศนังที่ว่าความพอใจกับสวัสดิการที่ทางธนาคารจัดให้ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 39.5 มีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ร้อยละ 36.1 เห็นด้วยระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 1.2 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.495 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับมาก ในเรื่องความพอใจกับสวัสดิการที่ทางธนาคารจัดให้

- ทัศนังที่ว่าสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงานจัดมาให้เหมาะสมแล้ว กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.6 มีทัศนังเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 19.2 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 5.2 เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.938 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนังเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงานจัดมาให้เหมาะสมแล้ว

- ทักษะที่ว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 54.0 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 20.6 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 3.4 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.845 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ที่ว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน

- ทักษะที่ว่าความเหมาะสมและความยุติธรรมต่อโบนัสที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 43.6 มีทักษะเห็นด้วยระดับปานกลาง ร้อยละ 27.1 เห็นด้วยระดับน้อย และมีเพียงร้อยละ 3.1 เห็นด้วยระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.557 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีทักษะเห็นด้วยระดับน้อย ที่ว่าความเหมาะสมและความยุติธรรมต่อโบนัสที่ได้รับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ด้านการจัดสวัสดิการในการทำงาน ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านเท่ากับ 3.317 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามทักษะต่อการจัดสวัสดิการในการทำงาน

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ค่าตอบแทน ต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม	22.3 (65)	42.6 (124)	29.6 (86)	4.5 (13)	1.0 (3)	3.808	0.869	มาก
น่าจะมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ	22.7 (66)	44.3 (129)	25.4 (74)	5.2 (15)	2.4 (7)	3.797	0.930	มาก
สวัสดิการ ต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสม	18.6 (54)	33.7 (98)	38.1 (111)	7.9 (23)	1.7 (5)	3.595	0.936	มาก
สวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วยเหลือในการครองชีพ	13.4 (39)	36.1 (105)	39.5 (115)	9.3 (27)	1.7 (5)	3.502	0.900	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ความพอใจกับสวัสดิการที่ทางธนาคารจัดให้	12.0 (35)	39.5 (115)	36.1 (105)	10.7 (31)	1.7 (5)	3.495	0.900	มาก
สิ่งตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงานจัดมาให้ อย่างเหมาะสมแล้ว	2.4 (7)	18.6 (54)	54.6 (159)	19.2 (56)	5.2 (15)	2.938	0.824	ปานกลาง
เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการครองชีพในปัจจุบัน	3.4 (10)	14.1 (41)	54.0 (157)	20.6 (60)	7.9 (23)	2.845	0.883	ปานกลาง
ความเหมาะสมและความยุติธรรมต่อโบนัสที่ได้รับ	3.1 (9)	9.6 (28)	43.6 (127)	27.1 (79)	16.5 (48)	2.557	0.979	น้อย
รวม						3.317	0.449	ปานกลาง

สรุปภาพรวมของทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

จากการศึกษาทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.651 ในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.329 และการจัดสวัสดิการในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.317

เมื่อพิจารณาภาพรวมในเรื่องทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.417 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ภาพรวมทัศนคติของพนักงานต่อบทบาทของธนาคาร
ในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร	3.651	0.649	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.329	0.589	ปานกลาง
การจัดสวัสดิการในการทำงาน	3.317	0.449	ปานกลาง
รวม	3.417	0.436	มาก

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความมั่นคงทางอาชีพ มีกลุ่มตัวอย่าง 26 ราย ที่สำคัญ มีร้อยละ 30.7 ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่าธนาคารควรมีนโยบายที่สร้างความมั่นใจในความก้าวหน้าหรือความอยู่รอด โครงสร้างและระบบงานที่ชัดเจน และเรื่องการจัดระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาในเรื่องการรับพนักงานที่เป็นสัญญาจ้าง ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ และความมั่นคงของพนักงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงขององค์กร ต้องยินยอมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด ความไม่มั่นคงไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้และสวัสดิการแต่ความมั่นคงขึ้นอยู่กับตนเองเป็นคนมีคุณภาพและปัจจุบันพนักงานไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ร้อยละ 22.9 นอกจากนั้นยังมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ค่อนข้างหลากหลาย (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
<u>ด้านนโยบาย</u> - ควรมีนโยบายที่สร้างความมั่นใจในความก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของพนักงานที่ชัดเจน - องค์กรควรมีโครงสร้างและระบบงานที่ชัดเจน - ควรมีการจัดระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	8	30.8
<u>ด้านบริหาร</u> - ควรปรับฐานเงินเดือนให้มีความเท่าเทียมกันและทันต่อครองชีพ - ฐานเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ - ควรปรับปรุงเฉพาะผู้บริหาร - ธนาคารควรมีผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพมากกว่าปัจจุบัน - ผู้บริหารไม่สร้างความมั่นใจ มั่นคงให้กับพนักงานและองค์กร	8	30.8
<u>ด้านความมั่นคง</u> - การรับพนักงานที่เป็นสัญญาจ้าง ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ - ความมั่นคงของพนักงานขึ้นอยู่กับความมั่นคงขององค์กร ต้องยินยอมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด - ความไม่มั่นคงไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้และสวัสดิการเป็นหลัก - ความมั่นคงขึ้นอยู่กับตนเองเป็นคนมีคุณภาพ - ปัจจุบันพนักงานไม่มีความมั่นคงในอาชีพ	6	23.2
- มีข้อจำกัดบางประการ เช่น อายุ ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ตามต้องการ	1	3.8
- ให้พนักงานมีแนวคิดทำเพื่อองค์กร	1	3.8
- ควรมีการสร้างวินัยในองค์กร	1	3.8
กรณีเจ็บป่วยฉุกเฉิน ควรมีใบส่งตัวเข้ารับรักษาโดยด่วน	1	3.8
รวม	26	100.0

ส่วนที่ 6 การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กับทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ทัศนคติต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยผู้ศึกษาได้ใช้การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test กับการศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการเปรียบเทียบทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6.1 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.000$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.282 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.080 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติ
ของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	117	3.282	0.484	3.649	0.000*
หญิง	174	3.080	0.449		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.127$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.275 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.173 (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะ
ของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	117	3.275	0.584	1.370	0.127
หญิง	174	3.173	0.649		

6.3 เพศ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ในภาพรวมการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.316$) แสดงว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.448 มากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.395 (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับทัศนคติต่อบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
ชาย	117	3.448	0.484	1.004	0.316
หญิง	174	3.395	0.400		

6.2 อายุ

6.2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีทัศนคติโดยรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.30$) และพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี มีทัศนคติโดยรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=2.95$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.101$) แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.21 – 4.22)

ตารางที่ 4.21

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงาน
ต่อความมั่นคงทางอาชีพจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	118	3.10	0.43
31 - 40 ปี	130	3.18	0.47
41 - 50 ปี	38	3.30	0.54
51 - 60 ปี	5	2.95	0.86
รวม	291	3.16	0.47

ตารางที่ 4.22

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.391	3	0.464	2.093	0.101
ภายในกลุ่ม	63.585	287	0.222		
รวม	64.976	290			

6.2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของพนักงาน

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีทักษะโดยรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.22$) และพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี มีทักษะโดยรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.14$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.988$) แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.23 – 4.24)

ตารางที่ 4.23

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อ
การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	118	3.22	0.61
31 - 40 ปี	130	3.21	0.62
41 - 50 ปี	38	3.20	0.66
51 - 60 ปี	5	3.14	0.97
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.24

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะของพนักงานต่อ

การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.050	3	0.017	0.042	0.988
ภายในกลุ่ม	113.221	287	0.394		
รวม	113.271	290			

6.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับทักษะของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน ในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานในเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานสูงสุด ($\bar{X}=3.47$) และพนักงานกลุ่มที่มีอายุ 30 ปี และอายุ 51 – 60 ปี มีทักษะในเรื่องดังกล่าวต่ำสุด ($\bar{X}=3.39$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.750$) แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตาราง 4.25 – 4.26)

ตารางที่ 4.25

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะต่อของพนักงานต่อ

บทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ

ให้แก่พนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 30 ปี	118	3.39	0.43
31 - 40 ปี	130	3.43	0.44
41 - 50 ปี	38	3.47	0.42
51 - 60 ปี	5	3.39	0.75
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.26
การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะต่อบทบาทของ
ธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.232	3	0.077	0.405	0.750
ภายในกลุ่ม	54.933	287	0.191		
รวม	55.166	290			

6.3 การศึกษา

6.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา กับทักษะของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาเอก มีทักษะในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.50$) และพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.16$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.597$) แสดงว่า กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27 – 4.28)

ตารางที่ 4.27
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ปริญญาตรี	197	3.16	0.45
ปริญญาโท	92	3.16	0.52
ปริญญาเอก	2	3.50	0.05
รวม	291	3.16	0.47

ตารางที่ 4.28

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะของพนักงาน

ต่อความมั่นคงทางอาชีพ จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.232	2	0.116	0.517	0.597
ภายในกลุ่ม	64.743	288	0.225		
รวม	64.976	290			

6.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษากับทักษะของพนักงานธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาเอกมีทักษะในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=4.00$) และพนักงานกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.19$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.166$) แสดงว่ากลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของพนักงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29 – 4.30)

ตารางที่ 4.29

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อ

การวางแผนอาชีพในอนาคตจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ปริญญาตรี	197	3.19	0.60
ปริญญาโท	92	3.24	0.67
ปริญญาเอก	2	4.00	0.11
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.30

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะของพนักงานต่อ

การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.402	2	0.701	1.805	0.166
ภายในกลุ่ม	111.869	288	0.388		
รวม	113.271	290			

6.3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา กับทักษะของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาเอกมีทักษะในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.52$) และพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาปริญญาโท มีทักษะโดยรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.39$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.772$) แสดงว่า กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของพนักงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31 – 4.32)

ตารางที่ 4.31

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อบทบาท

ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ

ให้แก่พนักงาน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ปริญญาตรี	197	3.43	0.46
ปริญญาโท	92	3.39	0.39
ปริญญาเอก	2	3.52	0.27
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.32

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะตอบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.099	2	0.049	0.259	0.772
ภายในกลุ่ม	55.067	288	0.191		
รวม	55.166	290			

6.4 สถานภาพสมรส

6.4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับทักษะของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง มีทักษะในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.28$) และพนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.09$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.004$) แสดงว่า กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33 – 4.35)

ตารางที่ 4.33

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานธนาคารต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	182	3.09	0.47
สมรส	103	3.28	0.47
หม้าย / หย่าร้าง	6	3.28	0.40
รวม	291	3.16	0.47

ตารางที่ 4.34

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติต่อความมั่นคง

ทางอาชีพของพนักงาน จำแนกตาม

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2.472	2	1.236	5.695	0.004*
ภายในกลุ่ม	62.504	288	0.217		
รวม	64.976	290			

ตารางที่ 4.35

เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อความมั่นคง

ทางอาชีพของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด ($\bar{X}=3.09$)	สมรส ($\bar{X}=3.28$)	หม้าย / หย่าร้าง ($\bar{X}=3.28$)
โสด	-		
สมรส	0.19*	-	
หม้าย / หย่าร้าง	0.19	0.00	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพสมรสมีทัศนคติในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.23$) และพนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างมีทัศนคติในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.14$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.923$) แสดงว่ากลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.36 – 4.37)

ตารางที่ 4.36

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อ
การวางแผนอาชีพในอนาคตจำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	182	3.21	0.62
สมรส	103	3.23	0.63
หม้าย / หย่าร้าง	6	3.14	0.62
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.37

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติของพนักงาน
ต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	.056	2	0.028	0.071	0.932
ภายในกลุ่ม	113.215	288	0.393		
รวม	113.271	290			

6.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างทัศนคติในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.56$) และพนักงานกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีทัศนคติในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.38$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.218$) แสดงว่า กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.38 – 4.39)

ตารางที่ 4.38

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อ
บทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	182	3.38	0.45
สมรส	103	3.47	0.41
หม้าย / หย่าร้าง	6	3.56	0.34
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.39

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติบทบาทของ
ธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.581	2	0.291	1.533	0.218
ภายในกลุ่ม	54.585	288	0.190		
รวม	55.166	290			

6.5 รายได้

6.5.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติของพนักงานธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้
มากกว่า 50,000 บาท มีทัศนคติในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.54$) และพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ 15,000

บาท และต่ำกว่ามีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.01$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.017$) แสดงว่า กลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.40 – 4.42)

ตารางที่ 4.40

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพ จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.
15,000 บาท และต่ำกว่า	78	3.01	0.45
15,001 - 20,000 บาท	93	3.14	0.43
20,001 - 25,000 บาท	30	3.19	0.47
25,001 - 30,000 บาท	40	3.28	0.49
30,001 - 35,000 บาท	18	3.33	0.43
35,001 - 40,000 บาท	20	3.32	0.63
40,001 - 45,000 บาท	4	3.19	0.45
45,001 - 50,000 บาท	5	3.35	0.56
มากกว่า 50,000 บาท	3	3.54	0.28
รวม	291	3.16	0.47

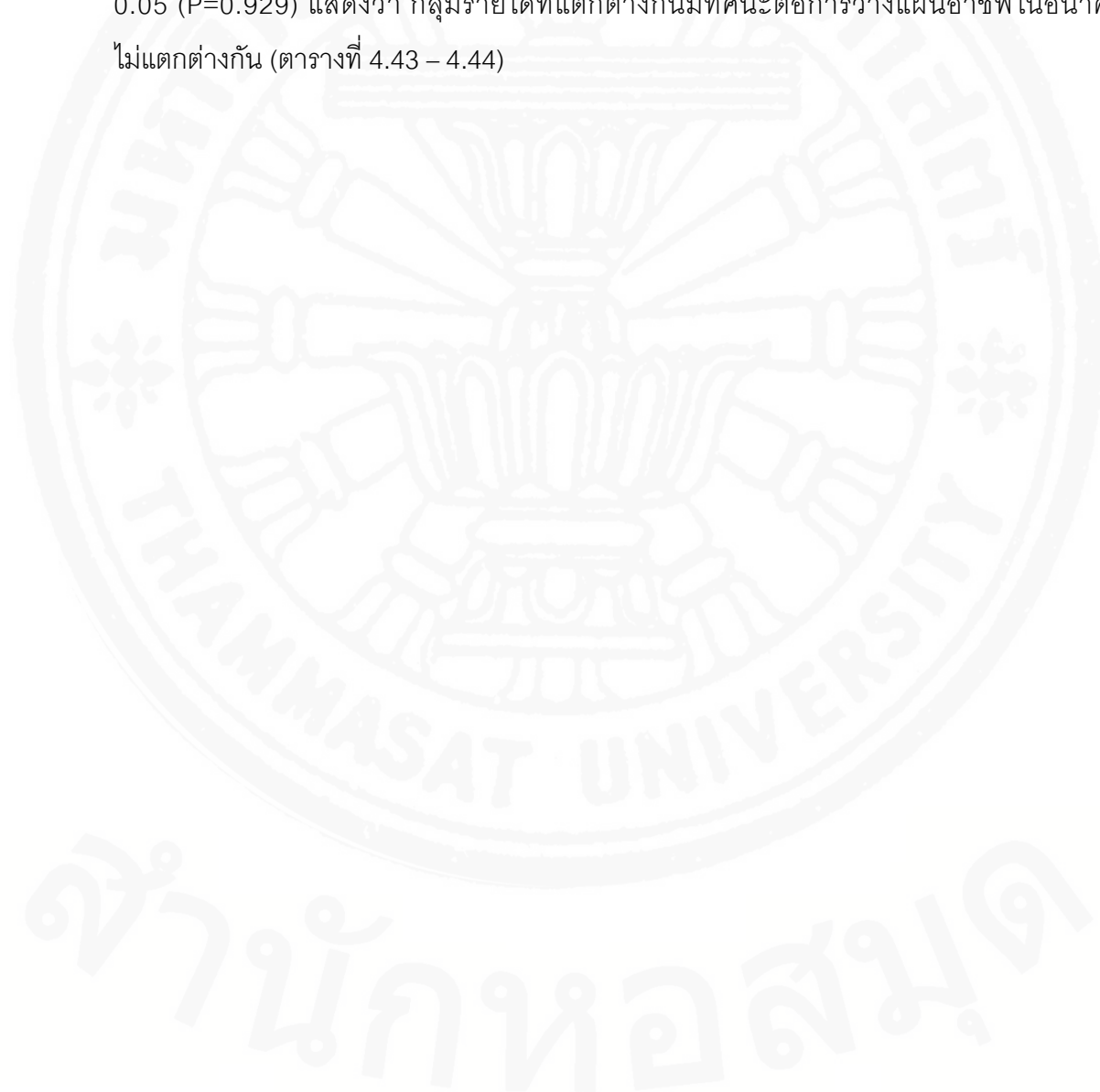
ตารางที่ 4.41

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4.099	8	0.512	2.374	0.017*
ภายในกลุ่ม	60.876	282	0.216		
รวม	64.976	290			

6.5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนะของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาทัศนะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 45,001 – 50,000 บาท มีทัศนะในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.40$) และพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ 15,000 บาท และต่ำกว่า มีทัศนะในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.14$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.929$) แสดงว่า กลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43 – 4.44)



ตารางที่ 4.42
เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยที่สะท้อนความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	15,000 บาท และต่ำกว่า	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	35,001 - 40,000 บาท	40,001 - 45,000 บาท	45,001 - 50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
	($\bar{X}$ =3.01)	($\bar{X}$ =3.14)	($\bar{X}$ =3.19)	($\bar{X}$ =3.28)	($\bar{X}$ =3.33)	($\bar{X}$ =3.32)	($\bar{X}$ =3.19)	($\bar{X}$ =3.35)	($\bar{X}$ =3.54)
15,000 บาท และต่ำกว่า	-								
15,001 – 20,000 บาท	0.14	-							
20,001 – 25,000 บาท	0.18	0.04	-						
25,001 – 30,000 บาท	0.27*	0.13	0.09	-					
30,001 – 35,000 บาท	0.33*	0.19	0.15	0.06	-				
35,001 – 40,000 บาท	0.32*	0.18	0.14	0.05	0.01	-			
40,001 – 45,000 บาท	0.19	0.05	0.01	0.08	0.14	0.13	-		
45,001 – 50,000 บาท	0.35	0.21	0.17	0.08	0.02	0.03	0.16	-	
50,001 บาทขึ้นไป	0.53	0.40	0.35	0.26	0.21	0.22	0.35	0.18	-

*มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.43

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อ

การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.
15,000 บาท และต่ำกว่า	78	3.14	0.56
15,001 - 20,000 บาท	93	3.21	0.65
20,001 - 25,000 บาท	30	3.27	0.66
25,001 - 30,000 บาท	40	3.28	0.69
30,001 - 35,000 บาท	18	3.15	0.52
35,001 - 40,000 บาท	20	3.31	0.76
40,001 - 45,000 บาท	4	3.35	0.10
45,001 - 50,000 บาท	5	3.40	0.55
มากกว่า 50,000 บาท	3	3.26	0.36
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.44

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติของพนักงานต่อ

การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามรายได้

รายได้	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.220	8	0.153	0.384	0.929
ภายในกลุ่ม	112.051	282	0.397		
รวม	113.271	290			

6.5.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 45,000 บาท ทัศนคติในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.71$) และพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีทัศนคติในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.37$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.901$) แสดงว่า กลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45 – 4.46)

ตารางที่ 4.45

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.
15,000 บาท และต่ำกว่า	78	3.43	0.45
15,001 – 20,000 บาท	93	3.37	0.43
20,001 – 25,000 บาท	30	3.42	0.41
25,001 – 30,000 บาท	40	3.43	0.47
30,001 – 35,000 บาท	18	3.46	0.44
35,001 - 40,000 บาท	20	3.42	0.43
40,001 - 45,000 บาท	4	3.71	0.19
45,001 - 50,000 บาท	5	3.50	0.59
มากกว่า 50,000 บาท	3	3.51	0.20
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.46
การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะต่อบทบาทของ
ธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.668	8	0.084	0.432	0.901
ภายในกลุ่ม	54.498	282	0.193		
รวม	55.166	290			

6.6 ระดับตำแหน่ง

6.6.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทักษะของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่าพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป มีทักษะในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.69$) และพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับ 5 มีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.05$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.001$) แสดงว่า กลุ่มระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทักษะต่อความมั่นคงทางอาชีพแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47 – 4.49)

ตารางที่ 4.47
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 5	105	3.05	0.44
ระดับ 6	70	3.16	0.45
ระดับ 7	61	3.24	0.45
ระดับ 8	48	3.23	0.53
สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป	7	3.69	0.46
รวม	291	3.16	0.47

ตารางที่ 4.48

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	3.929	4	0.982	4.602	0.001*
ภายในกลุ่ม	61.047	286	0.213		
รวม	64.976	290			

ตารางที่ 4.49

เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	ระดับ 5 ($\bar{X}=3.05$)	ระดับ 6 ($\bar{X}=3.16$)	ระดับ 7 ($\bar{X}=3.24$)	ระดับ 8 ($\bar{X}=3.23$)	สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป ($\bar{X}=3.69$)
ระดับ 5	-				
ระดับ 6	0.114	-			
ระดับ 7	0.189	0.075	-		
ระดับ 8	0.185	0.071	0.004	-	
สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป	0.643	0.529	0.453	0.458	-

6.6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป มีทัศนคติในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.40$) และพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับ 8 มีทัศนคติในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.09$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.390$) แสดงว่ากลุ่ม

ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.50–4.51)

ตารางที่ 4.50

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 5	105	3.18	0.64
ระดับ 6	70	3.26	0.58
ระดับ 7	61	3.29	0.64
ระดับ 8	48	3.09	0.66
สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป	7	3.40	0.36
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.51

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.614	4	0.403	1.033	0.390
ภายในกลุ่ม	111.657	286	0.390		
รวม	113.271	290			

6.6.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งสูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป ทัศนคติในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.68$) และพนักงานกลุ่มที่มีตำแหน่งระดับ 8 มีทัศนคติในภาพรวมต่ำสุด

($\bar{X}=3.36$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.394$) แสดงว่า กลุ่มระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.52– 4.53)

ตารางที่ 4.52

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานตอบบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.
ระดับ 5	105	3.39	0.44
ระดับ 6	70	3.44	0.44
ระดับ 7	61	3.45	0.40
ระดับ 8	48	3.36	0.49
สูงกว่าระดับ 8 ขึ้นไป	7	3.68	0.16
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.53

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติตอบบทบาทของ
ธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่
พนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.780	4	0.195	1.026	0.394
ภายในกลุ่ม	54.386	286	0.190		
รวม	55.166	290			

6.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

6.7.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพ

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงทางอาชีพพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไปมีทัศนคติในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.51$) และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 2 ปีมีทัศนคติในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.11$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.242$) แสดงว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.54 – 4.55)

ตารางที่ 4.54

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติต่อของพนักงานต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพจำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 ปีและต่ำกว่า	17	3.13	0.46
1-2 ปี	113	3.11	0.49
3-4 ปี	119	3.19	0.46
5-6 ปี	30	3.18	0.40
7-8 ปี	4	3.31	0.75
9 ปีขึ้นไป	8	3.51	0.57
รวม	291	3.16	0.47

ตารางที่ 4.55
การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะต่อ
ความมั่นคงทางอาชีพจำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.508	5	0.302	1.355	0.242
ภายในกลุ่ม	63.467	285	0.223		
รวม	64.976	290			

6.7.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับทักษะของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

ผลการศึกษาทักษะในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 2 ปีมีทักษะในภาพรวมสูงสุด ($\bar{X}=3.28$) และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 7 – 8 ปีมีทักษะในภาพรวมต่ำสุด ($\bar{X}=3.06$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.722$) แสดงว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56 – 4.57)

ตารางที่ 4.56
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทัศนคติของพนักงานต่อ
การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 ปีและต่ำกว่า	17	3.25	0.66
1-2 ปี	113	3.28	0.55
3-4 ปี	119	3.17	0.66
5-6 ปี	30	3.11	0.68
7-8 ปี	4	3.06	0.32
9 ปีขึ้นไป	8	3.27	0.93
รวม	291	3.21	0.62

ตารางที่ 4.57
การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทัศนคติ
การวางแผนอาชีพในอนาคต จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.124	5	0.225	0.571	0.722
ภายในกลุ่ม	112.147	285	0.393		
รวม	113.271	290			

6.7.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

ผลการศึกษาทัศนคติในภาพรวมของพนักงานที่มีต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9 ปีขึ้นไปทัศนคติในภาพรวม สูงสุด ($\bar{X}=3.67$) และพนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีและต่ำกว่ามี

ทักษะในภาพรวม ต่ำสุด ($\bar{X}=3.39$) เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.696$) แสดงว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีทักษะต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.58 – 4.59)

ตารางที่ 4.58

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะของพนักงานตอบบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.
1 ปีและต่ำกว่า	17	3.39	0.56
1-2 ปี	113	3.40	0.39
3-4 ปี	119	3.42	0.46
5-6 ปี	30	3.41	0.37
7-8 ปี	4	3.46	0.47
9 ปีขึ้นไป	8	3.67	0.68
รวม	291	3.42	0.44

ตารางที่ 4.59

การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกับทักษะตอบบทบาท
ของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ให้แก่พนักงาน จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	0.579	5	0.116	0.605	0.696
ภายในกลุ่ม	54.587	285	0.192		
รวม	55.166	290			

ภาพรวมสรุปผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการสร้างความมั่นคงทางอาชีพ
ของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปกับการสร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.00 – 0.05 สรุปได้ (ตารางที่ 4.60)

ตารางที่ 4.60

สรุปผลการศึกษาความแตกต่างระหว่างข้อมูลทั่วไปการ
สร้างความมั่นคงทางอาชีพของพนักงาน
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง
และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย

การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	P	มีความ แตกต่าง ($p < 0.05$)	ไม่มีความ แตกต่าง ($p > 0.05$)
1. เพศ			
ทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.000	/	
- ทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.127		/
- ทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.316		/

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทักษะของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	P	มีความ แตกต่าง ($p < 0.05$)	ไม่มีความ แตกต่าง ($p > 0.05$)
<u>2. อายุ</u>			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.101		/
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.988		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.750		/
<u>3. การศึกษา</u>			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.597		/
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.166		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.772		/
<u>4. สถานภาพสมรส</u>			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.004	/	
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.932		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.218		/

ตารางที่ 4.60 (ต่อ)

การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทักษะของ พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย	P	มีความ แตกต่าง ($p < 0.05$)	ไม่มีความ แตกต่าง ($p > 0.05$)
5. รายได้			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.017	/	
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.929		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.901		/
6. ระดับตำแหน่ง			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.001	/	
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.390		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.394		/
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
- ทักษะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยต่อ ความมั่นคงทางอาชีพ	0.242		/
- ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพใน อนาคต	0.722		/
- ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้าง ความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน	0.696		/

ส่วนที่ 7 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ ทักษะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

ทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

การศึกษาถึงทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อความมั่นคงทางอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการจ้างงานจนเกษียณอายุมากที่สุด รองลงมาเป็นโอกาสทางก้าวหน้าในตำแหน่งโดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านการจ้างงานจนเกษียณอายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความคิดว่าธนาคารจะจ้างงานโดยยึดถือตามสัญญาจ้าง รองลงมามีความคิดว่าจะทำงานกับธนาคารจนครบตามสัญญาจ้าง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการที่จะทำงานในงานที่มีความมั่นคงและต้องการที่จะทำงานจนครบสัญญาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็ทนิชา อมรไชย (2548, น. 4) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก เชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จในการทำงาน มีช่องทางการเจริญเติบโตและมีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็ทนิชา อมรไชย (2548, น. 4) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึก เชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานจนเกษียณอายุ ความก้าวหน้า มีความสำเร็จในการทำงาน มีช่องทางการเจริญเติบโตและมีหลักประกันในการทำงานเมื่อเจ็บป่วยหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และสอดคล้องกับสายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540, น. 14) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการ

ทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนะในเรื่องโอกาสที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งประเด็นที่พบ คือการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือการที่ผู้บังคับบัญชาเรียกใช้เสมอแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถเพื่อให้เห็นถึงศักยภาพของตน เพื่อความก้าวหน้าของตน ส่วนทัศนะของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่เป็นไปตามระบบงานมากที่สุด แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างต้องการความก้าวหน้าในการทำงานที่เป็นไปตามระบบและมีความยุติธรรมไม่ลำเอียงในการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ล็อก (Locke, 1976 อ้างถึงใน อารี เพชรผุด, 2530, น. 56-57) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) องค์ประกอบอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมพร อุทธีงกูร (2514, น. 328-329) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความแน่ใจว่าหากปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนแล้ว จะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แต่ละบุคคลมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกัน บางคนต้องการทำงานจนตำแหน่งสูงสุด บางคนต้องการเพียงรายได้เลี้ยงครอบครัว บางคนทำงานเพื่อเกียรติ

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส รายได้ และระดับตำแหน่งของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนะของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน มีจุดที่น่าสนใจคือ พนักงานเพศชายมีความต้องการความมั่นคงทางอาชีพมากกว่าเพศหญิงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เพราะเนื่องจากเพศชายมีภาวะความเป็นผู้นำ ต้องมีความรับผิดชอบและให้ความมั่นคงในชีวิตต่อครอบครัว และจุดที่น่าสนใจอีกประเด็นหนึ่งคือ

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีทัศนคติต่อความมั่นคงทางอาชีพที่ต่างกัน โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงทางอาชีพ มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ส่วนสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เพราะพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่าร้าง มีความต้องการความมั่นคงทางอาชีพมากกว่า เนื่องจากมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวและต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตต่อไปอนาคต

ทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต

การศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยมีการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลมากที่สุด โดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ดังนี้

ด้านการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล ผลการศึกษาระบุว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในประเด็นการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของตน โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยต้องการพัฒนาความสามารถตนเองทั้งในเรื่องของงานที่ปฏิบัติอยู่และการเรียนรู้นอกเหนือจากงานที่ทำ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอและยังเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน รวมถึงการเรียนรู้ต่อ เพื่อต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบของงาน ซึ่งหมายถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสมต่อความรู้ความสามารถ และเป็นช่องทางในการวางแผนอาชีพในอนาคต เพราะมีความคาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการเรียนรู้งานอื่นๆ เพื่อพัฒนาการทำงานในอนาคตของตน ซึ่งส่งผลถึงเปลี่ยนระบบงานให้เหมาะสมกับความสามารถเพื่อความก้าวหน้า และส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต เป็นการตอบสนองความต้องการสูงสุดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อูไร คำสวัสดิ์ (2547, น. 36-37) สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสที่อาชีพนั้น จะสนองความต้องการของเขาได้ ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถที่คิดอย่างมีเหตุผล โดยช่วยให้เขาเข้าใจว่าเขาต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุง

อะไรบ้าง หรือความคาดหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้ในอนาคต หรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้น จะช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการ

ทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน

การศึกษาถึงทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยมีระดับความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการในการทำงาน โดยมีการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลมากที่สุด โดยมีประเด็นในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทักษะต่อเรื่องความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคนมากที่สุด รองลงมาคือ มีความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ และไม่เคยมีปัญหาในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จะเห็นได้ว่า ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรมากที่สุดเพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีทำงานร่วมกับผู้อื่นตลอดจนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีและการที่จะให้เกิดความมั่นคงในการทำงานนั้น เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเป็นอย่างยิ่งเพราะการสร้างความมั่นคงในอาชีพนั้นจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 30) กล่าวว่าไว้ว่าความมั่นคงในการทำงานหรือ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงความมั่นคงหรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบการทำงานอย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กรซึ่งได้แก่ การเพิ่มเงินเดือน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่ และสอดคล้องกับ ล็อค (Locke, 1976 อ้างถึงใน อารี เพชรนุด, 2530, น. 56-57) สรุปได้ว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล ทักษะคติ

ที่มีต้องานประกอบด้วย หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงาน รูปแบบในการบริหารงานของหัวหน้า มนุษย์สัมพันธ์ และลักษณะของตัวหัวหน้าเอง ล้วนส่งผลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน อันส่งผลถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปได้ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตร บุคคลก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถพึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย

2. ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เข้ามาเป็นพนักงานของธนาคารมากที่สุด รองลงมา รู้สึกมีเกียรติและได้รับการยกย่องในฐานะเป็นพนักงานของธนาคาร และมีความภูมิใจต่อความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่อันมีความสำคัญต่อองค์กร แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความภูมิใจในงานที่ตนเองทำอยู่เพราะในการทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือผู้ประกอบการให้มีอาชีพที่สามารถเติบโตและพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืนและก่อให้เกิดการจ้างงานเพื่อช่วยเหลือให้ประชาชนมีอาชีพมีรายได้ จึงทำให้เห็นว่าอาชีพนี้เป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงานของตนและสามารถที่จะยึดงานนี้ในการที่จะดำรงชีพต่อไปในอนาคต จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 20) ได้กล่าวว่า ความมั่นคงทางอาชีพ นั้นเป็นทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม และสอดคล้องกับ สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 22) ศึกษาเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความมั่นคงในการทำงาน ดังนี้ การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3. ด้านการจัดสวัสดิการในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีทัศนะเรื่องค่าตอบแทนต้องปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากที่สุด

รองลงมาเรื่องการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และสวัสดิการที่ได้รับมีส่วนช่วยเหลือในการครองชีพ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการให้ปรับปรุงค่าตอบแทนและต้องการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับ สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540, น. 22) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นคงทางอาชีพและรายได้ เพราะการมีอาชีพและการมีงานทำ มีความมั่นคงในการทำงานนั้นจะก่อให้เกิดรายได้ที่แน่นอน ซึ่งนำไปสู่การมีรายได้สำหรับดำรงชีพของมนุษย์ ความมั่นคงในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อบุคคล และสอดคล้องกับ ล็อค (Locke, 1976 อ้างถึงใน อารี เพชรผุด, 2530, น. 56-57) ได้กล่าวไว้ว่า งานไม่ใช่ตัวแปรอย่างเดียวที่ทำให้คนพอใจ ยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล ในการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทศนคติที่มีต่องาน งานจะเป็นองค์ประกอบอันแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ก็จะทำให้เกิดความสนใจในงาน อีกทั้งระดับของความยากง่ายของงานที่เหมาะสมกับคนทำและทำให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็จะทำให้จำนวนงานหรือปริมาณงานที่พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคล รวมทั้งยังส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งเพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างหนึ่งที่บุคคลจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตนได้ อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมพอเพียงต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจขณะนั้นและมีความยุติธรรมเท่าเทียมกันในบุคคลประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ และสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 20) สรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอาชีพ นั้นเป็นทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน การมีงานทำ มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอแก่การยังชีพ มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ การมีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน การได้รับการยอมรับจากสังคม มีโอกาสก้าวหน้ามีอาชีพ รวมถึง การมีอิสระเสรีภาพในการทำงานมีความหมายเดียวกับความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเป็นการประสมประสานระบบเศรษฐกิจกับความจำเป็นที่มนุษย์ต้องการได้รับการตอบสนองทางวัตถุ และเป็นหลักประกันว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่งเมื่อต้องการประสมกับการสูญเสียรายได้ ไม่มีรายได้ มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น และมีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิต