

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท
ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต ชั้นเนต การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มกราคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

331.2596

ศ 48601

ช 58

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท
ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มกราคม 2547

๒ ๒๓๗๗๗๔ ๓.๑

25 ก.พ. 2547

นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ (2547) : ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง

การวิจัยในครั้งนี้จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปร 3 ด้าน คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ อัตมโนทัศน์ สุขภาพจิต บุคลิกภาพ และตำแหน่ง ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนลการ์ด จำกัด จำนวน 237 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ อัตมโนทัศน์ (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_{14}) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{15})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน มี 12 ตัวแปร ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) ,สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพสมรส (X_5) , สถานภาพหม้าย (X_6) , ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) , ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_8) , ประสบการณ์การทำงาน (X_9) , รายได้รวม (X_{10}) , ฝ่ายบริหาร (X_{11}) , และ ฝ่ายปฏิบัติการ (X_{12})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยเรียงลำดับ จากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุดมี 3 ตัวแปร ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงาน กับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) และ อึดทนโหด (X_{13}), โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ ร้อยละ 36.30

5. สมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขียนได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในรูป คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 13.957 + .573 X_{21} + .312 X_{22} + .211 X_{16}$$

5.2 และสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในรูป คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .442X_{81} + .177 X_{22} + .114 X_{16}$$

VARIABLES RELATED TO TASK STABILITY OF SECURITY GUARD IN SEAM INTERNATIONAL
GUARD COMPANY LIMITED IN KHET WANGTONGLANG, BANGKOK

AN ABSTRACT

BY

MISS SIRIWAN SUPPARSERT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Psychology
at Srinakarinwiort University
January 2004

Siriwan Supparsert (2004) : *Variables Related to Task Stability of Security Guard in Seam International Guard Company Limited In Khet Wangtonglang, Bangkok. Master Project, M.Ed.(Educational Psychology). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University : Advisor : Assoc. Prof. Waythanee Greethong*

The purpose of this research was to investigate variables related to task stability of Security Guard in Seam International Guard Company Limited In Khet Wangtonglang Bangkok. These variables were divided into three dimensions, first of them was personal variables : gender, age, marital status, educational level, working experience, income, self concept, mental hygiene, personality and position. Second of them were family variables : task responsibility of their family and interpersonal relationship between security guard and their family membership. Third of them were the working environmental variables : interpersonal relationship between security guard and their superior, interpersonal relationship between security guard and their companion. The 237 samples were security guards of Seam International Guard Company Limited. The instrument were Variables Related to Task Stability of Security Guard in Seam International Guard Company Limited questionnaire. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The result were as follows :

1. There were significantly positive correlation of 6 variables among self concept ($X_{1,3}$) personality ($X_{1,4}$), task responsibility of their family ($X_{1,8}$), interpersonal relationship between security guard and the families ($X_{1,7}$), interpersonal relationship between security guard and their superior ($X_{1,8}$), interpersonal relationship between security guard and their companion ($X_{1,9}$) with task stability at .01 level.

2. There was significantly negative correlation mental hygiene ($X_{1,8}$) with task stability at .01 level.

3. There were no significantly correlation of 12 variables among male (X_1), female (X_2) age (X_3), single (X_4), married (X_5), divorce (X_6), level education below Bachelor degree (X_7), level education more than Bachelor degree (X_8), work experience (X_9), income (X_{10}), Administrative Sector (X_{11}), and Performing Sector (X_{12}), with task stability.

4. There were three variables that significantly effected to task stability ranking from the most effecter to the least effecter were interpersonal relationship between security guard and their superior (X_{18}), interpersonal relationship between security guard and their companion (X_{19}), self concept (X_{13}) at .01 level. These three variables could predicted task stability about percentage of 36.30

5. The predicted equations proved to be significantly predictors of the task stability were as follows:

5.1 In term of raw scores were :

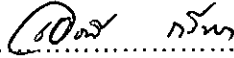
$$\hat{Y} = 13.957 + .573 X_{21} + .312 X_{22} + .211 X_{16}$$

5.2 In term of standard scores were :

$$Z = .442X_{81} + .177 X_{22} + .114 X_{16}$$

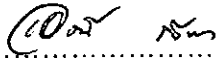
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



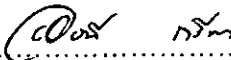
(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ เวณี กรีทอง)



กรรมการ

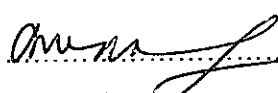
(อาจารย์ วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พาสณา จุฬรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ชัตรสกุล)

วันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ถูกล่วงได้เนื่องจากความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ เวนนี่ กรีทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา และ อาจารย์ดอกเตอร์ พาสนา จุลรัตน์ กรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆเพื่อความสมบูรณ์ ถูกต้องตามความเป็นจริงของสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แส่นคำเครือ และ อาจารย์ดอกเตอร์พาสนา จุลรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร และ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณฐิติกร ชินสุวรรณพานิช ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลสุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่น้อง และ เพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ

สารบัญ

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 บทนำ | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า..... | 3 |
| ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า..... | 3 |
| ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า..... | 3 |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 3 |
| ตัวแปรที่ศึกษา | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า | 9 |
| สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า | 10 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน | 11 |
| เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า | 19 |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด | 30 |
| 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 34 |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง | 34 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า | 35 |
| วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ | 36 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 49 |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล | 49 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 51 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 51 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 53 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| 5 | สรุปผลอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ | 59 |
| | ซึ่งเชปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และ วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า | 59 |
| | สรุปผลการศึกษาค้นคว้า | 62 |
| | อภิปรายผล | 63 |
| | ข้อเสนอแนะ | 72 |
| | บรรณานุกรม..... | 73 |
| | ภาคผนวก | 77 |
| | ภาคผนวก ก แบบสอบถาม | 78 |
| | ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ | 90 |
| | ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือ..... | 98 |
| | ประวัติย่อผู้วิจัย | 103 |

บัญชีตาราง

| ตาราง | หน้า |
|---|------|
| 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง | 35 |
| 2 แสดงจำนวนค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า..... | 53 |
| 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 54 |
| 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษากับความมั่นคงในการทำงาน | 56 |
| 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน | 57 |
| 6 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน | 58 |
| 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอัตโนมัตินิตส์ | 91 |
| 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ | 92 |
| 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะรับผิดชอบในครอบครัว | 93 |
| 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว..... | 94 |
| 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา..... | 95 |
| 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน..... | 96 |
| 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน..... | 97 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ โดยเฉพาะในการที่จะกลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ทำให้เกิดการอพยพของประชาชนจากชนบทเข้าสู่เขตเมือง เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในลักษณะของการใช้เครื่องจักรกลแทนแรงงาน การขยายของชุมชนเมืองที่กว้างขวางขึ้น จากสังคมชนบทที่มีการเกษตรเป็นหลัก มีชีวิตความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนแปลงไป ประชาชนดำเนินชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในเขตเมือง องค์การอุตสาหกรรมต้องการผลผลิตเพิ่มขึ้น ดังนั้นคนจึงต้องการงานเพื่อความมั่นคง ความก้าวหน้าในชีวิต

จากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และ มีความซับซ้อนมากขึ้นนั้น จึงส่งผลกระทบต่อสถานะของสถานประกอบการหลายแห่ง ทำให้บริษัทหลายบริษัทต้องปิดตัวลง มีพนักงานเป็นจำนวนมากที่ต้องตกงานทั้งๆที่มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมาย การมีจำนวนผู้ว่างงานมากๆ จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ เป็นภาระแก่สังคม คนไม่มีงานทำ ขาดรายได้ ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง เศรษฐกิจไม่มั่นคง การว่างงาน การไม่สามารถหางานทำได้ทั้งๆที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะทำ พร้อมทั้งจะทำงาน แต่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงหรือถูกประวิงไว้ชั่วคราว ถูกให้ออกจากงานชั่วคราว โดยไม่มีกำหนดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิต และ การงานของพนักงาน เพราะไม่รู้ว่าจะตนเองจะต้องตกงานเมื่อใด

ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง และ เป็นความต้องการของพนักงาน นอกจากความต้องการอื่นของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และ มีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากเกินไป งานที่ทำงานมีความก้าวหน้า และ ได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2534 : 133)

พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างตลอดไปในระยะยาว แม้จะได้รับอุบัติเหตุเกิดความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ ก็ยังมีหลักประกันว่าจะไม่ให้ถูกออกจากงาน และ ขาดรายได้โดยไร้เหตุผล (วิภาพร มาพบสุข. 2540 : 285)

ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรูเนเบิร์ก (สุรพงษ์ กองจันทิก. 2538: 40 ; อ้างอิงจาก Gruneberg. 1979) ที่กล่าวว่าในหลายๆแนวทางความสำคัญของความมั่นคงเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อความพอใจในงานมากกว่ามติดั้งอื่นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพราะไม่ว่าจะมีความบกพร่องในดวงงานอย่างไร ไม่ว่าจะมีความบกพร่องเรื่องค่าตอบแทน หรือสภาพการทำงานอย่างไร ในสังคมของเรา สิ่งที่ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ การมีงานทำหรือตกงาน

ขวัญในการปฏิบัติงานมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด (อัท ซา ชัยมงคล : 2538 : 72 ; อ้างอิงจาก Davis. 1977 *Modern Sociology*) ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติในวงการธุรกิจต่างประเทศ จำนวน 500 คน พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยนั้น เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาให้มีเพื่อความอบอุ่นทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้น บริษัทต่างๆ สามารถจัดให้มีสิ่งนี้ได้โดยการจัดสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย จัดให้มีประกันชีวิต และ ประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้เคยทำงานอยู่ โรงแรม ไสลทวิน ทาวเวอร์ จำกัด ในตำแหน่งเลขานุการของผู้จัดการฝ่ายรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีหน้าที่ดูแล ควบคุม บริษัทที่ให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยที่ทางโรงแรมว่าจ้าง ซึ่งงานบริการรักษาความปลอดภัยนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่มอบหมายให้บริษัทที่ดำเนินธุรกิจบริการประเภทนี้เป็นผู้บริหารจัดการภายใต้เงื่อนไขหรือสัญญาขององค์กรนั้นๆ ที่ได้ทำการตกลงกัน ในปัจจุบันมีผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมากอยู่ในรูปของบริษัท ซึ่งจะส่งพนักงานไป ปฏิบัติหน้าที่ตามบริษัท หรือ สถานที่ต่างๆตามที่ได้รับบริการว่าจ้าง และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ไปปฏิบัติหน้าที่ตามการมอบหมายของบริษัทนั้นจะได้รับค่าตอบแทนเป็นรายวันหากยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำซึ่งทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน ได้รับสวัสดิการไม่เพียงพอ ไม่มีวันหยุด หรือ วันลา การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยจะสามารถได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของตนเองซึ่งต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา และ จะอยู่ในตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัยในอายุงานได้อย่างมากที่สุดไม่เกิน 50 ปี ต่อมาจะถูกปลดออก และที่สำคัญต้องรักษากฎระเบียบ และ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

สืบเนื่องจากปัญหาต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาที่พนักงานรักษาความปลอดภัยหลายคนได้ประสบอยู่โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามปัญหาที่พนักงานรักษาความปลอดภัยพบอยู่ในปัจจุบันจำนวน 50 คนโดยสอบถามว่า ในขณะที่ทำงานในปัจจุบันท่านมีปัญหาใดบ้าง และจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานพบว่า พนักงานจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 40 ตอบว่าอยากมีรายได้เพิ่มขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันรายได้ที่มีไม่พอต่อการยังชีพ พนักงานจำนวน 15 คนคิดเป็นร้อยละ 34 พนักงานตอบว่าเป็นปัญหาด้านสวัสดิการ ซึ่งเนื่องจากไม่ได้รับสวัสดิการพอเพียงในการทำงาน เช่น ประกันสังคม พนักงานจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 16 ตอบว่าเป็นปัญหาด้านความสะดวกในการเดินทางเนื่องจากที่ทำงานอยู่ไกล รถติด พนักงานจำนวน 5 คนคิดเป็น ร้อยละ 10 เป็นปัญหาด้านกฎข้อบังคับ พนักงานตอบว่ากฎข้อบังคับมีความเข้ม

งวดมากเกินไป และ พนักงานจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 6 เป็นปัญหาด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พนักงานตอบว่าผู้บังคับบัญชาเข้มงวดเกินไปและไม่ฟังเหตุผล

จากผลการสำรวจปัญหาข้างต้นจะเห็นว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยน่าจะมีปัญหาด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานดังที่ พรรณราย ทริพย์ะประภา (2529 : 49) กล่าวว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยคือการให้ความแน่นอนเรื่องการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการเงิน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบายของ ทางบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด ในปี พ.ศ. 2546 จำนวนทั้งสิ้น 946 คน แบ่งเป็น ตำแหน่งผู้จัดการเขต จำนวน 6 คน หัวหน้าชุดจำนวน 100 คน ผู้ช่วยหัวหน้าชุดจำนวน 40 คน และพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 800 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็มอินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด ในปี 2546 จำนวน 237 คนที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane : 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sample) จากประชากรโดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
- 1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.1.6 รายได้
- 1.1.7 อัตมโนทัศน์
- 1.1.8 สุขภาพจิต
- 1.1.9 บุคลิกภาพ
- 1.1.10 ตำแหน่ง

1.2 ตัวแปรด้านครอบครัว ได้แก่

- 1.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว
- 1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

1.3 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 1.3.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจของพนักงานรักษาความปลอดภัยในการได้รับการยอมรับในการทำงานต่อไป และ ได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำตามความสามารถของตนเอง และได้รับการว่าจ้างตลอดไปในระยะยาว มีหลักประกันว่าจะไม่ให้ออกจากงาน สามารถแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถและใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์จากการทำงานให้มากที่สุด รวมถึงมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวอย่างพอเพียง มีการจัดให้มีระบบประกันสังคม ประกันชีวิต ในขณะที่กำลังทำงานอยู่หรือ ออกจากงานไปแล้ว

2. พนักงานรักษาความปลอดภัย หมายถึง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดูแลความเรียบร้อยในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สินในสถานที่ต่างๆ

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้านดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรด้านส่วนตัว

3.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย เพศหญิง

3.1.2 อายุ หมายถึง อายุจริงตั้งแต่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของพนักงานรักษาความปลอดภัย

3.1.3 สถานภาพสมรสแบ่งเป็น 3 สถานภาพ ได้แก่

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 คู่

3.1.3.3 หม้าย

3.1.4 ระดับการศึกษา ได้แก่

3.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติงานให้กับบริษัท

3.1.6 รายได้ หมายถึง รายได้ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับจากการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าจ้างขึ้นอยู่กับชั่วโมงของการปฏิบัติงาน

3.1.7 อึดมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีต่อตนเองด้านรูปร่าง หน้าตา การแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และการมองคุณค่าของตนเอง และ การรับรู้ความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อตนเองในทุกๆ

ด้านซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ตนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

- 3.1.8 สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะสภาพจิตใจของพนักงานที่มีต่อตนเอง ผู้อื่น และสภาพแวดล้อมในสังคม โดยมีความสามารถในการปรับตัวดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุขของตนเอง สิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมรรถภาพในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และสามารถเผชิญแก้ปัญหาในชีวิตอย่างสมบูรณ์
- 3.1.9 บุคลิกภาพ ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของพนักงานที่สะท้อนถึงความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อตอบสนองสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งซึ่งทำให้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวของพนักงาน บุคลิกภาพในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งตามแบบสำรวจการกระทำกิจกรรมของเจนกินส์ (Jenkin Activity Survey) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบคือ

1. บุคลิกภาพแบบเอ ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความก้าวหน้า เป็นผู้นำ มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ใฝ่ก้าวหน้า ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

2. บุคลิกภาพแบบบี ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา ใจเย็นๆ ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่คาดหวังถึงผลในการทำงาน ไม่ชอบการฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนรอคอยได้

- 3.10 ตำแหน่ง หมายถึง สังกัด หรือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานรักษาความปลอดภัยทำงานอยู่ แบ่งเป็น

3.10.1 ฝ่ายบริหาร หมายถึง พนักงานผู้มีหน้าที่ดูแลความเรียบร้อย จัดสรรกำลังพล วางมาตรการในการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานตามนโยบายของบริษัท ได้แก่ ผู้จัดการเขต หัวหน้าชุด ผู้ช่วยหัวหน้าชุด

3.10.2 ฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานผู้มีหน้าที่รับนโยบายจากบริษัท ตามการส่งมอบจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย

3.2 ตัวแปรด้านครอบครัว แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

3.2.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภาวะความรับผิดชอบของพนักงาน ต้องปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆในบ้าน ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และ ค่าเลี้ยงดูบุตร ธิดา

3.2.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของพนักงานที่มีต่อสมาชิกในครอบครัวเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันใน เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

3.2.2.1 การปฏิบัติตนของพนักงานต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่การให้ความรัก ความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิก เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการทำงาน และ ด้านส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว

3.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อพนักงาน ได้แก่ การแสดงความรัก ความห่วงใย และ เคารพนับถือของสมาชิกที่มีต่อพนักงาน การเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน ช่วยเหลืองานของพนักงาน ยอมรับกฎระเบียบของครอบครัว การขอคำแนะนำ และ การขอให้พนักงานมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น และ รับรู้เรื่องราวต่างๆในเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน พร้อมเป็นกำลังใจให้พนักงานต่อสู้อุปสรรคต่างๆให้ประสบความสำเร็จ

3.3 ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

3.3.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนที่พนักงาน และ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่

3.3.1.1 การปฏิบัติตนที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความนับถือ การให้ความร่วมมือในการทำงาน และ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

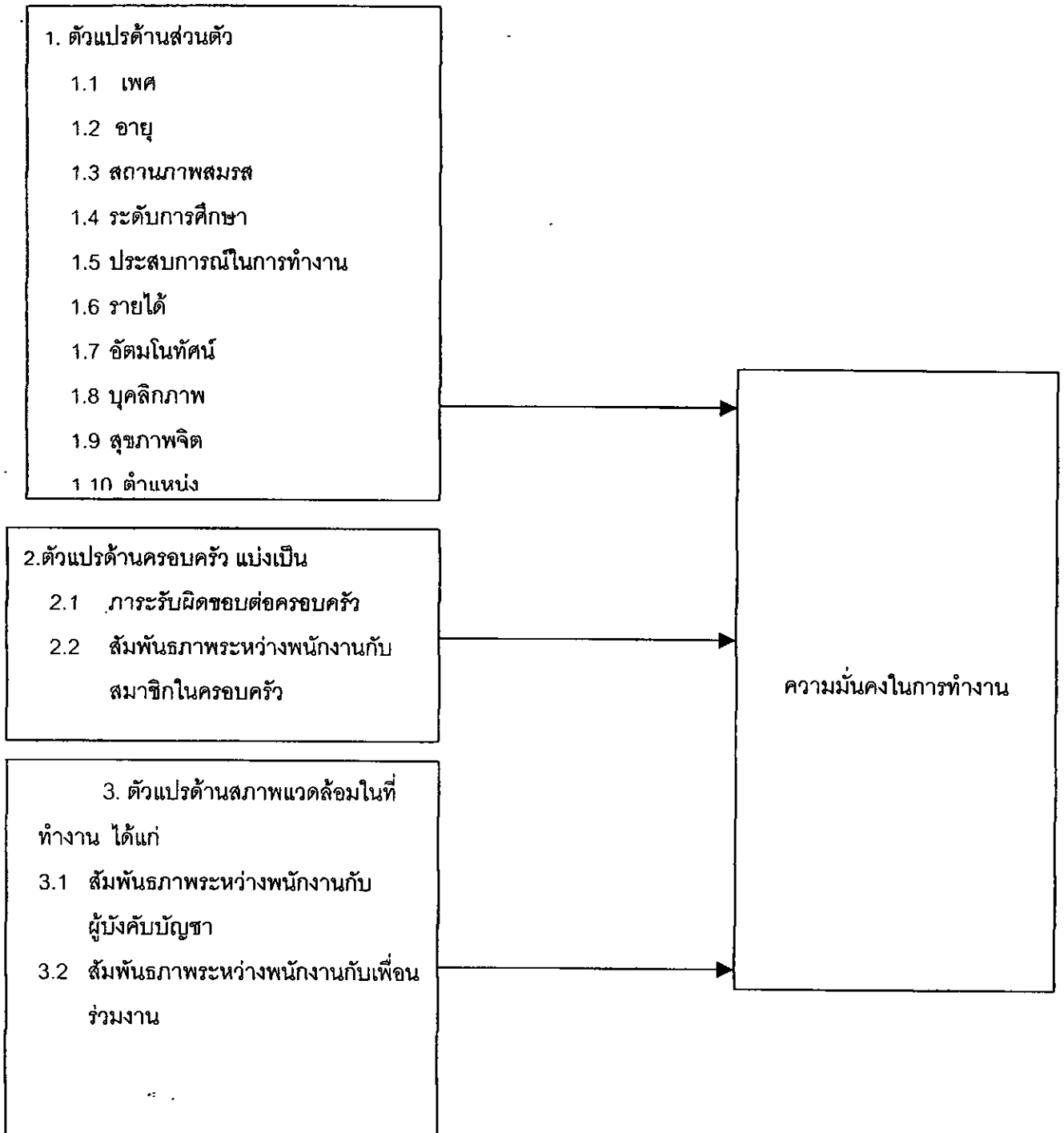
3.3.1.2 การปฏิบัติตนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแนะนำ ทั้งด้านส่วนตัว และ การงาน การให้ความเป็นกันเอง เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ และ การปฏิบัติงาน

- 3.3.2 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย และ เพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความใกล้ชิด ห่วงใย สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกันในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด

2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของคำว่า ความมั่นคง (Security) นั้นในพจนานุกรมของ เวบสเตอร์ (Webster.1971: 1641) ได้ให้คำนิยาม คือ "สภาวะแห่งความรู้สึกปลอดภัยความเชื่อมั่น การมีอิสระ การมีเสรีภาพ การได้รับหลักประกัน และการมีความมั่นคงในชีวิต"

จำนง สมประสงค์ (2514 : 330) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าเขาจะได้รับการคุ้มครองป้องกัน มิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่าย ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานโดยไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่นๆ นอกจากนั้นยังหมายถึงความมั่นคงหลังจากออกจากงานอีกด้วย รวมถึงการต้องมีเสรีภาพ

ดำเนิน เลขะกุล (อมร รักษาสัตย์. 2513 : 15 ; อ้างอิงจาก ดำเนิน เลขะกุล. 2513 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกมั่นคง (Sense of Security) หมายถึง สภาพความรู้สึกว่าปราศจากความกลัว ความระมัดระวัง และภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัย หรือ ความรู้สึกปลอดภัยไม่มีสิ่งน่าสงสัย และ ความไม่แน่ใจ

อัมพร อุทจักร (2514 : 325) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง หลักประกันว่าตราบเท่าที่บุคคลยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี บุคคลนั้นก็จะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่ และมีความก้าวหน้าตามโอกาส สามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะครบเกษียณอายุ

พระประชา ปสน นธม โม (2527 : 66) ก็ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความรู้สึกมั่นคง หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่รู้สึกปลอดภัย แน่ใจ ปราศจากความหวั่นไหว ไม่มีความเกรงกลัว หรือ หวาดระวาง ไม่ลังเลหรือวิตกกังวล

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533: 22) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึกหรือทัศนคติ ที่บุคคลมีต่อการได้รับการคุ้มครองป้องกัน และ การได้รับหลักประกันทั้งที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และ หลังจากที่บุคคลได้ออกจากองค์กรไปแล้ว

ธรรพธรณ รุ่งโรจน์ดี (2538 : 23-24) กล่าวว่าความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์กร

วิภาพร มาพบสุข (2540 : 285) กล่าวถึง ความมั่นคงของงานว่า พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ต้องการความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างตลอดไปเป็นระยะยาว แม้จะได้รับอุบัติเหตุเกิดความเจ็บป่วย หรือ ทุพพลภาพก็ยังมีหลักประกันว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงาน และ ขาดรายได้โดยไร้เหตุผล

โดยสรุปแล้วอาจกล่าวได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกมั่นใจในการได้รับการยอมรับในการทำงานต่อไป และ ได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำตามความสามารถของตนเอง และได้รับการว่าจ้างตลอดไปในระยะยาว มีหลักประกันว่าจะไม่ให้ออกจากงาน สามารถแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถและใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์จากการทำงานให้มากที่สุด รวมถึงมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวอย่างพอเพียง มีการจัดให้มีระบบประกันสังคม ประกันชีวิต ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ หรือ ออกจากงานไปแล้ว

1.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน

1.1.2.1 ทฤษฎีจิตใจของมาสโลว์

ความมั่นคงในการทำงานนอกจากจะมีความสำคัญในการกระตุ้น และบำรุงขวัญให้เกิดผลงานที่ดีแล้ว ยังมีความสำคัญในฐานะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่พึงได้รับการตอบสนอง ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร ครู และนักวิชาการสาขาอื่นๆได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาใช้อย่างกว้างขวาง ในที่นี้จะขอกล่าวถึงการนำทฤษฎีมาใช้ด้านการบริหารในองค์กร โดยผู้บริหารจะจัดหาสิ่งต่างๆมาสนองความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (วิภาพร มาพบสุข. 2540 : 281)

ระดับความต้องการ และแนวทางจูงใจพนักงาน

1. ความต้องการทางสรีระ ได้แก่ การกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน จัดให้มีสนามกีฬา สโมสรเพื่อการออกกำลังกาย จัดหาที่พักและสถานพยาบาลเพื่อการบริหาร จัดรถรับส่งพนักงาน และการแจกชุดทำงานตามความเหมาะสม
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนด ให้พนักงานชั่วคราวได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ จัดให้มีระบบประกันสังคม ประกันชีวิต จัดหาเครื่องป้องกันอันตรายขณะทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและองค์การ จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน จัดปฐมเทศพนักงานใหม่
3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ได้แก่ เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหาต่างๆ ให้พนักงานมีโอกาสถือหุ้นของบริษัท ส่งเสริมมิตรภาพ และการร่วมมือในหน่วยงาน และท้ายสุดทำความเข้าใจ และ ช่วยเหลือพนักงานในการแก้ปัญหาต่าง
4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น ได้แก่ กำหนดวิธีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม จัดให้มีพิธีประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่นการกำหนดขั้นตอนของการก้าวสู่ตำแหน่งใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ฝึกอบรมดูงานและเปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพิ่ม
5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน ได้แก่ การให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเองตามที่ตนคาดหวัง และเชิญผู้อาวุโสเป็นที่ปรึกษาของบริษัทฯ

1.12.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Two – Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอริชเบิร์ก, แมสเนอร์ และ สไนเดอร์แมน (Frederick Herzberg, Mausener and Snyderman, 1959) เสนอทฤษฎีอธิบายปัจจัยที่มีผลให้คนงานมีความพึงพอใจ และ ไม่มีความพึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน ทฤษฎีสรุปจากการวิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิตต์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศอเมริกา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบ หรือไม่ชอบงานนั้นจำแนกออกเป็น 2 ประเภท

1. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factor), มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบคือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึงการที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อย เป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจ และ ปรารถนาผลสำเร็จของงานนั้น

- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Regognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือ การยอมรับในความรู้ความสามารถ
 - 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง
 - 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่
 - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หรือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบ คือ
- 2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือ รายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน
 - 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และ ได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
 - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกับ มีความเข้าใจอันดี และ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.4 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ และ ศักดิ์ศรี
 - 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และ เข้าใจซึ่งกันและกัน
 - 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และ เข้าใจซึ่งกันและกัน
 - 2.7 การปกครอง บังคับบัญชา(Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

- 2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือ การบริหารขององค์การ และ การติดต่อสื่อสารในองค์การ
- 2.9 สภาพการทำงาน (Work Condition) ได้แก่ สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือต่างๆ
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดี หรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา
- 2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือ มั่นคงขององค์การ

1.1.3 องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ (อัมพร อุทธีกร : 2514 : 326 – 328)

1. หลักความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์การจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมีวิธีการที่ยุติธรรมในการเลือกเฟ้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่ในการให้ความเสมอภาค และ โอกาสอันทัดเทียมแก่ผู้มีคุณสมบัติความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาบำเหน็จความชอบโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ ศาสนา หรือ เพศ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาตัวบุคคลด้วย คือ ต้องมีการฝึกอบรม

2. หลักความเป็นกลาง หลักนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะกับ ผู้ปฏิบัติงานราชการดังกล่าว คือ จะต้องไม่ฝักใฝ่ในการเมือง ต้องไม่มีส่วนในการเมือง ต้องมีการคุ้มครอง หรือ ควบคุมมิให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงในการปฏิบัติงาน

3. หลักความซื่อสัตย์สุจริต และ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องประพฤติ ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เกะกะเกร หรือ เจื้อยขาในการทำงาน และ ตัวผู้บังคับบัญชาเองก็ต้องใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและสัตย์ซื่อ

4. หลักความสมดุลของอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ หลักนี้ถือเป็นหลักสำคัญ บางคนทำงานโดยไม่ต้องรับผิดชอบ บางคนมีงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจหรือ มีอำนาจหน้าที่แต่ไม่มีความรับผิดชอบ บางคนมีความรับผิดชอบเกินหน้าที่ความไม่สมดุลแห่งอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงอย่างยิ่ง

1.1.4 ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน ในการศึกษาต่างๆ ดังกล่าวประกอบกับแนวคิด ความหมาย การจัดจำแนกประเภทและรูปแบบ ตลอดจน องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงานดังนี้ (นิตยา เจียรนัยปริเปรม : 2533 : 46)

1. การได้รับความมั่นคงในการทำงาน
2. โอกาสที่จะถูกเลิกจ้าง
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต
5. ความพึงพอใจในการที่ทำ
6. ความพึงพอใจในค่าจ้าง หรือ เงินเดือน
7. ความพึงพอใจในสวัสดิการทางเศรษฐกิจ สวัสดิการทางสังคม และ สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
8. ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา
10. การได้รับค่าจ้าง หรือ เงินเดือนเพียงพอแก่การครองชีพ
11. การได้รับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
12. การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ
13. การได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน
14. การได้รับความยุติธรรมจากสถานประกอบการ
15. การมีอิสระในการปฏิบัติงาน
16. การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ
17. การได้รับการเลี้ยงดู และ ได้รับการศึกษาที่ดีของผู้อยู่ในอุปการะ
18. การครองชีพเมื่อชราภาพ
19. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เชลล์นิก (Zaleznik. 1958 : 40) ได้พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน คือ รางวัล ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน และการจัดองค์กร ส่วนรางวัลภายในคือ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

รีทม์เมอร์ (ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี. 2538 : 38- 39 ; อ้างอิงจาก Rethmeyor. 1976) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันช่างตามทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาบุคลากรของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน และ การให้สวัสดิการที่ดี

วัตต์ และ โรนัลด์ (Watts and Ronald. 1998) ได้ศึกษาความพึงใจของลูกจ้าง และ ผลที่เกิดกับธุรกิจ ในเรื่องของการเลื่อนตำแหน่ง และ ความมั่นคงในการทำงาน จากพนักงานในบริษัทฟอร์จูน 100 พบว่าการพัฒนาศักยภาพของตนเอง, การมีส่วนร่วมและ การเข้าร่วมงาน การใช้ทักษะและความสามารถในด้านต่างๆ, การได้เลื่อนตำแหน่ง, โอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมากกับผลลัพธ์ทางการเงินของบริษัท ส่วนความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของบริษัท, ทิศทางของบริษัท, ผลกำไร, งบดุลของบริษัท, ข้อมูลที่ใช้การตัดสินใจ, ความมั่นคงในการทำงาน และ สวัสดิการต่างสำหรับพนักงานที่ได้จากการที่บริษัทเป็นไปตามเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลลัพธ์ทางการเงินกับบริษัท

พร็อบ และ ทาฮิรา (Probst and Tahira. 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเหตุ และ ผลที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานในองค์กรวม ในเรื่องของการถูกเลิกจ้าง, และ ความเครียด) พบว่าความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวบุคคล และ องค์กรนั้นๆ, รวมถึง การปรับองค์กร, การเปลี่ยนของเทคโนโลยีในการทำงาน และ ลักษณะเฉพาะของคนงานอีกหลายประการ และยังมีผลบางอย่างแสดงให้เห็นด้วยว่า ความไม่มั่นคงในการทำงานมีผลกระทบที่สำคัญยิ่งสำหรับแต่ละบุคคล และ ผลที่เกิดจากองค์กร โดยเฉพาะ ทัศนคติต่องาน, ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน, สุขภาพกาย และ สุขภาพทางจิต, พันธสัญญากับทางบริษัท และ แนวโน้มจากการถูกเลิกจ้างของทางบริษัท และ ยังมีตัวแปรอีก 2 ตัวที่มีผลสำคัญยิ่งจากการทำงานที่ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในงานซึ่งมีทั้ง ความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกทำให้เกิดผลทางพฤติกรรม ความตระหนักในศักยภาพของตนเองในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และ ความสำคัญของงาน.

กู และ หยางหมิน (Gu and Yanmin. 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สหภาพแรงงาน กับ การเปลี่ยนงานของคนงานอเมริกัน (อาชีพ และ ความมั่นคงในการทำงาน) พบว่า สหภาพแรงงานสามารถลดอัตราการเปลี่ยนงาน และ เพิ่มความมั่นคงในการทำงานได้ เพราะช่วงแรกของการว่าจ้างงาน คนงานหนุ่มสาวชาวอเมริกันขาดความมั่นคงในการทำงาน และ มีภาวะต้องออกจากงานกลางคัน ดังนั้นทางสหภาพแรงงานมีบทบาทที่ดีในการทำให้ชาวอเมริกันเปลี่ยนงานลดลง และลดผลกระทบที่เกิดจากสหภาพในการตอบสนองในความรู้สึกของความเสมอภาค และ ความไม่เป็นธรรม ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ยังเน้นถึงสวัสดิการต่างๆที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน, ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน, ความยุติธรรม, การรับและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน, และสัญญาว่าจ้าง

จอร์จ และ อลิซาเบธ ((George and Alizabeth. 1997) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจ้างคนงานภายนอกที่มีผลกระทบต่อคนงานภายในองค์กร งานวิจัยนี้ได้กล่าวถึงโครงสร้างในการพัฒนา สมมติฐาน 3 ส่วนในเรื่องของ สัญญาใจ, ตลาดแรงงานภายใน, การควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงาน, งานวิจัยนี้มีการนำเสนอ 3 กลไกเกี่ยวกับคนงานภายในซึ่งได้รับความกระทบกระเทือนในการจ้างงานจากคนงานภายนอก, แนวคิดเกี่ยวกับข้อตกลงทางด้านจิตใจ, ความคิดเกี่ยวกับการตื่นกลัวเรื่องความมั่นคงในการ

ทำงาน และ โอกาสในการเปลี่ยนงาน และ แนวคิดเกี่ยวกับการได้สิทธิต่างๆของคนงานจากภายนอก ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า การจ้างคนงานจากภายนอกมีนัยสำคัญในทางลบกับพันธสัญญาของคนงานภายใน ซึ่งผลที่ได้นี้เป็นคนละส่วนกับความผูกพันทางด้านจิตใจระหว่างพนักงานภายใน กับ องค์กร, แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน, แนวคิดในการเปลี่ยนงาน แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิทางกฎหมายของคนงานจากภายนอกองค์กรซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างการจ้างงานจากภายนอก และ การใช้คนงานภายในองค์กร

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

บุญสิน จตุรพฤษ (2509 : 99- 104) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการโอนย้ายสังกัดมาขึ้นเทศบาลนครกรุงเทพ ผลจากการศึกษาพบว่า กำลังขวัญเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงานไม่แตกต่างกับเมื่ออยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นคร ชาตติระกุล (2515 : 119, 124) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีขวัญสูงในด้านความพอใจ เกี่ยวกับ สภาพงานที่ถนัด เพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงปลอดภัย

สุรินทร์ มุสิกเจริญ (2530 : 6-7) ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพของทนายความและได้กำหนดตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพของทนายความว่า ประกอบด้วย

1. โอกาสศึกษาต่อต่างประเทศ
2. โอกาสก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ
3. โอกาสมีสำนักงานทนายความเป็นของตนเอง
4. โอกาสเป็นทนายความที่ประสบความสำเร็จในชีวิต
5. โอกาสเป็นทนายความที่มีชื่อเสียง
6. โอกาสที่ได้รับรายได้สูง
7. ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และ ทรัพย์สิน
8. การได้รับหลักประกันในชีวิตของครอบครัว
9. การได้รับการเลี้ยงดู และ ได้รับการศึกษาที่ดีของบุตร
10. โอกาสในการใช้เวลาว่าง
11. โอกาสในการพักผ่อน
12. โอกาสในการท่องเที่ยว
13. โอกาสมีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน บ้าน และ ทรัพย์สิน
14. การครองชีพเมื่อชราภาพ

15. ความยากลำบากของครอบครัวเมื่อตนเสียชีวิตไป
16. โอกาสที่จะเป็นผู้พิพากษาอัยการ
17. โอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม
18. โอกาสที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
19. โอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
20. โอกาสที่จะพัฒนาวิชาชีพทนายความ
21. การมีสภาพทนายความต่อการประกอบวิชาชีพของทนายความ

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2531 : 313, 338) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการพลเรือน พบว่า ความมั่นคงของงานเป็นปัจจัยสำคัญของที่ทำงานใหม่เป็นที่พอใจ และ เชื้ออำนาจต่อการทำงานของกำลังคนระดับสมองมากกว่า

นิพนธ์ คุรุทเครื่อศรี (2531 : 25-27) ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายค.ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าระดับของขวัญมีความสัมพันธ์กับความมั่นคง ปลอดภัย

วิโรจน์ กุลธรรมศุภกิจ (2533 : 33- 41) ศึกษาเรื่อง ขวัญ และ ความพึงพอใจในงานเปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพ กับ พนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ และ ความพึงพอใจในงานในกลุ่มธนาคารกรุงเทพ

เรตไมเออร์ (ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี. 2538 : 38 – 39 ; อ้างอิงจาก Rethmeyor. 1976 *General Psychology*) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบันช่างตามทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่สำคัญในการสรรหาคูคณาจารย์ของสถาบัน คือ ความมั่นคงในการทำงาน และ ให้สวัสดิการที่ดี

ธีรา เหมินทร์ (รัตต์ญญู เทียนปฐม 2538 : 25 – 26 ; อ้างอิงจาก ธีรา เหมินทร์. 2534 *รวมทฤษฎีจิตวิทยา*) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค พบว่าปัจจัยที่ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

เดือนใจ ชันติสิทธิ์ (2535 : 6) ให้ความหมายของตัวแปรด้านส่วนตัวว่าเป็นองค์ประกอบที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นแตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆต่อไป คนที่มีประสบการณ์ทำงานนั้น ย่อมมีความชำนาญ และ มีความผูกพันต่ออาชีพ และ องค์กรไปด้วย

2.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

2.1.2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านส่วนตัว

ฟอร์กอน และ เพ็คเตอร์ (อานาจ ศรีพูนสุข : 2528 : 26 ; อ้างอิงจาก Forgionne and Pecter. 1976) พบว่าบรรดาผู้จัดการเพศชาย มีระดับความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปสูงกว่าพนักงานเพศหญิง

รีไบเนียล และ อัลลูโต (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 557) พบว่าความสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงานเนื่องจากผู้ชาย และ ผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการสูญเสียรายได้ การลงทุน หรือ การสูญเสียหากจะคงอยู่ หรือ ออกจากองค์กรต่างกัน หมายถึง ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อหางานทำใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สตาอัล (Strauss. 1963 : 70) พบว่าความมั่นคงในการทำงานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่าต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สูง และ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ต่ำ จะมีความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ ง่าย และมีโครงสร้างหรือรูปแบบแน่นอน มากกว่างานที่ต้องใช้ความคิดหรือท้าทายความสามารถ การศึกษามีความสำคัญในลักษณะผกผันกับความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความมั่นคงในการทำงานสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความมั่นคงในการทำงานลดลง

2.1.2.2 อັตมโนทัศน์

2.1.2.2.1 ความหมายของอັตมโนทัศน์

พรณทิพย์ เกษะนันท์ (2517 : 56) สรุปความหมายของอັตมโนทัศน์ว่าเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของตน เป็นคุณลักษณะประจำของตนเองตลอดเวลาไม่ว่า จะอยู่แห่งไหน

รัตนา ไกรสีหนาท (2534 : 19) ได้สรุปแนวคิดของนักจิตวิทยา ในเรื่องอັตมโนทัศน์ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก นึกคิดที่มีต่อตนเองในด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม ทั้งในทางดี และ ทางไม่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่ตนได้รับและมีความสัมพันธ์กับสังคมและ สิ่งแวดล้อมทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ความรู้สึกนึกคิดจะพัฒนาไปได้เรื่อยๆตามวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม ไม่มีการจำกัดเวลา และ ขอบเขต สามารถเปลี่ยนไปได้ทั้งในทางดี และ ทางด้อย

เรมี (นิมมวล อันทะชัย. 2532 : 8 ; อ้างอิงจาก Raimy. 1984 *General Psychology*) เป็นบุคคลแรกที่ทำให้คำจำกัดความอัตมโนทัศน์ โดยกล่าวว่า หมายถึงการรับรู้สิ่งต่างๆ ซึ่งถูกจัดให้เป็นระบบจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับผลจากการสังเกต ทั้งในอดีต และ ปัจจุบัน และ เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อเกี่ยวกับตัวของเขาเอง

รอเจอร์ส (นิมมวล อันทะชัย 2532 : 6 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1951) กล่าวว่า อัตมโนทัศน์ หมายถึง เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถ รูปร่างลักษณะ และ การกระทำกิจวัตรของตนเอง ในฐานะเป็นบุคคลหนึ่ง

สรุปว่า อัตมโนทัศน์ คือ การรับรู้ ความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่อตนเองในทุกๆด้าน ซึ่งเป็นจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ตนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน ความคิดจะพัฒนาไปเรื่อยๆ ตามระดับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม

2.1.2.2.2 ตัวกำหนดอัตมโนทัศน์

พรณี ช. เจนจิต (2528 : 305) สรุปได้ว่า แหล่งสำคัญที่เป็นตัวกำหนดอัตมโนทัศน์ มี 2 ประการ คือ ครอบครัว และ สิ่งแวดล้อม

2.1.2.2.3 การวัดอัตมโนทัศน์

พรทิพย์ เกษะนันท์ (1974 : 14-16) ได้รวบรวมเทคนิคการวัดอัตมโนทัศน์ไว้

2 วิธี คือ

1. แบบ Projective Technique เป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลแสดงออกด้วยความรู้สึกไร้สำนึก เช่น การวาดภาพ การเล่าเรื่องจากภาพ การใช้แบบทดสอบต่างๆ
2. แบบ Informal Technique มีทั้งแบบที่เป็นคำพูดและไม่เป็นคำพูด เช่น ซ้ำพเจ้าเป็นคนหน้าตาดี เพื่อนๆ ชอบซ้ำพเจ้า

2.1.2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์

แฮริส (Harris. 1961 : 1085 – 1086) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์กับสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเกรด 6 จำนวน 493 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ดัชนีการปรับตัว และ ค่านิยม (The Index of Adjustment and Value) พบว่าอัตมโนทัศน์กับระดับฐานะทางเศรษฐกิจ และ สังคมมีความสัมพันธ์กัน โดยเด็กที่มาจากครอบครัวชั้นสูงมีอัตมโนทัศน์ไปในทางที่พึงประสงค์มากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวชั้นต่ำ

วิมล สุวรรณมณี (2527 : 58) ศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวเป็นกลุ่มและนักเรียนอาชีวศึกษาทั่วไป พบว่านักเรียนอาชีวศึกษาทั่วไปมีอัตมโนทัศน์สูงกว่านักเรียนอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวเป็นกลุ่ม

2.1.2.3 สุขภาพจิต

2.1.2.3.1 ความหมายของสุขภาพจิต

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิตหมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นและดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขอย่างมีความสุขสบายสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงนี้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2524 : 2) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสมบูรณ์ของจิตใจที่ปราศจากอาการผิดปกติต่าง ๆ ทางจิต เช่น โรคจิต โรคประสาท ฯลฯ มีความมั่นคงทางจิตใจ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพของจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา สามารถปรับตัวและปรับจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพและปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาท

มูลี (Mouley, 1965 : 165 – 167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์ เพื่อการปรับตัว เพื่อสัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจและสภาพสังคม

จาโฮดา (Jahoda, 1970 : 28 –35) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตไว้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง การที่มีสภาวะจิตใจสมบูรณ์ และการมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละคนนั้น จะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 6 ประการ ได้เสนอไว้คือ เจตคติที่ดีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโตและพัฒนาการให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสรภาพในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริงและความรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว

จากเอกสารดังกล่าว พอสรุปได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะด้านความรู้สึกของที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

2.1.2.3.2 ความสำคัญของสุขภาพจิต

อัจฉรา สุขารมณ (2529 : 2) กล่าวว่า ประเทศที่เจริญจะต้องประกอบด้วยทรัพยากร คือบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี โดยที่ประชากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ การรับผิดชอบย่อมแตกต่างกันไปตามวัย วัยเด็กมีหน้าที่รับผิดชอบด้านศึกษาเล่าเรียน ช่วยเหลือพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อนร่วมโรงเรียน และเพื่อนบ้าน พอเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็ต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ต่อหน้าที่การงานของตน และต่อสังคมรอบข้าง รู้จักที่จะปรับตัว ให้เข้ากับบุคคลและสิ่งแวดล้อมรอบด้านด้วย

2.1.2.3.3 สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวว่า สุขภาพจิตของคนเราจะดีหรือเสื่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุหลายประการ

สุรพงศ์ อัมพันธ์วงศ์ (2514 : 43 – 44) กล่าวว่า สาเหตุการเกิดปัญหาสุขภาพจิตมาจากสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบุคคลจากครอบครัว ชุมชน สังคม สาเหตุภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการเจ็บป่วยทางกายและความผิดปกติทางสมอง (Neuro – Pathology) ทำให้ร่างกายทำงานผิดปกติ

สุจริต สุวรรณชีพ (2528 : 18) ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต คือ

1. ความต้องการพื้นฐานตั้งแต่กำเนิดทางร่างกายและจิตใจที่ได้รับการตอบสนองก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง
2. ปัญหาความขัดแย้งขัดข้องของตนเอง ครอบครัว สมาชิก ความรับผิดชอบ ความบกพร่องของการดำเนินชีวิตในครอบครัว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น
3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจการดำรงชีวิตในสังคม ดิ้นรนอุปสรรคการดำเนินชีวิต การผิดพลาด ความคาดหวัง เป้าหมาย อุปสรรค ความต้องการต่างกัน
4. ปัญหาจากสิ่งแวดล้อม การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภูมิหลัง ปัจจุบัน ความวุ่นวายในสังคมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การเอาวัดเอาเปรียบ ชิงดี อดดีต่อกันก่อให้เกิดปัญหากดดันจิตใจต่อเนื่องจนเกิดปัญหา

เอนเจล (Engel. 1972 : 288 – 304) ได้สรุปสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ คือการได้รับความคับข้องใจวิตกกังวลใจ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม หรือการได้รับอันตรายหรือความคาดกาล ความกลัวเกิดอันตรายต่อร่างกายจิตใจ เป็นความคุกคามทางด้านความคิดต่อเนื่องการสูญเสียหรือกลัวการสูญเสียจากสิ่งที่มีค่าของรักและความสำคัญต่อตนเองเกิดเป็นความกดดัน ขัดแย้งใจจิตใจไม่สามารถขจัดอย่างเหมาะสม สะสมจนเกิดเป็นปัญหาสุขภาพจิตในที่สุด

สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตนั้นมีสาเหตุจากสภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน

2.1.2.3.4 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สาระสำคัญของสุขภาพจิตที่ดีมี 2 ประการ คือ

1. การส่งเสริมความสมบูรณ์ทางจิตใจ (Promotion Of Good Mental Health) เป็นการสร้างนิสัยอันดีงามให้มีความคิดดี มีการปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมประกอบกิจอาชีพที่เป็นสุข เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2. การป้องกันความพิการทางจิต (Prevention Of Mental Disorders) เป็นการป้องกันนิสัยที่ไม่ดีไม่งามทั้งหลายและการกระทำพฤติกรรมที่ไม่ดีในสังคม

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้เสนอแนวพิจารณาผู้มีสุขภาพจิตดี คือ

1. ผู้ที่ไม่มีความผิดปกติทางร่างกายและจิตใจ
2. เป็นผู้มีความสามารถสร้างสัมพันธ์และผู้ร่วมกับผู้อื่นได้ดี
3. มีความสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ดี
4. สามารถทำประโยชน์ต่อตนเองชุมชนและสังคมอย่างเต็มศักยภาพ
5. สามารถปรับตัวให้เกิดความพึงพอใจมั่นคงในความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

เอ็กเบิร์ต (Egbert. 1980 : 11) กล่าวถึงลักษณะผู้ที่สุขภาพจิตดี

1. รู้จักตนเองสามารถพัฒนาบุรณาการบุคลิกให้เหมาะสมเป็นจริง
2. เป็นผู้ตั้งความหวังในความเป็นจริง
3. รู้จักเข้าใจเป้าหมายในการดำรงชีวิต
4. สามารถก่อให้เกิดความหวังมีพลังในการดำรงชีวิตที่สมบูรณ์
5. สามารถปรับตัวในด้านความคิดพฤติกรรมตามสถานการณ์แต่ละช่วงของชีวิตได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง
6. สามารถสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เปิดเผย เหมาะสม จริงใจ

รอเจอร์ส (ฝั่งพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66 ; อ้างอิงจาก Rogers. 1986 : 152

Social psychology) กล่าวว่าบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ

1. บุคคลที่สามารถยอมรับตนเองในความเป็นจริงเป็นตัวของตัวเอง
2. เป็นผู้มีความสามารถรับรู้ประสบการณ์ตนเองในความเป็นจริง
3. เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพทุกช่วงชีวิต เชื่อมมั่นในการตัดสินใจเลือกการดำเนินชีวิตของตนเอง

2.1.2.3.5 การวัดสุขภาพจิต

สุขภาพจิตของบุคคลสามารถวัดได้ทั้งสภาวะร่างกายและจิตใจ โดยทั่วไปแล้วการวัดสุขภาพจิตมีสองลักษณะ คือ การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไป กับการวัดสุขภาพจิตของคนไข้จิตเวช ซึ่งแบบวัดทั้งสองแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันมาก การวัดสุขภาพจิตของบุคคลทั่วไปมักจะเกี่ยวกับด้านความวิตกกังวล อากาทางกายและมโนภาพแห่งตนหรือความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง (ชิรวัดณ์ นิจนตร. 2526 : 26 ; อ้างอิงจาก Bloom and others. 1975 : 483) ในการวัดสุขภาพจิตของบุคคลด้วยการวัดความวิตกกังวลทางด้านต่าง ๆ และการวัดอาการผิดปกติทางกายนี้ มีผู้พบว่าในการวิจัยหลายเรื่องว่า ปริมาณความวิตกกังวล และปริมาณหรือความถี่ของการป่วยไข้ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับความรู้สึกเป็นทุกข์

หรือการปราศจากความสุขของบุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. 2524 : 6 – 7 ; อ้างอิงจาก Wilson. 1967) อีกทั้งดวงเดือน พันธุมนาวิ และเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก (2524 : 7) ได้สรุปว่าวิธีการวัดระดับสุขภาพจิตของบุคคลอย่างน่าเชื่อถือได้มากวิธีหนึ่งคือ การวัดความรู้สึกวิตกกังวลในด้านต่าง ๆ และการสอบถามอาการป่วยไข้ และการผิดปกติทางกายของบุคคล แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล การ์ด จำกัด โดยใช้แบบคัดกรอง สุขภาพจิต THAI GHQ 60 ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่น ๆ (2539)

2.1.2.4 บุคลิกภาพ

เอ็ดเวิร์ดส์ (Edward . 1969 : 26) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ แบบอย่างของความประพฤติของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกายภาพ และ ประสบการณ์ในอดีตอันมีผลต่อโครงสร้างทางด้านอารมณ์ และ ลักษณะนิสัย

อัลพอร์ต (Alport. 1969 : 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งมีระบบทางร่างกายและจิตใจกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

นิภา นิธยานน (2520 : 100 – 104) ได้กล่าวถึงตัวกำหนดบุคลิกภาพว่ามาจากปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ

พันธุกรรมและลักษณะพื้นฐานทางชีววิทยา

สภาวะแวดล้อม ซึ่งมีทั้งสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติหรือกายภาพ สภาวะแวดล้อมทางสังคม เช่น การฝึกหัดในระยะวัยทารก แรงจูงใจทางสังคม การเรียนรู้และการอบรมสั่งสอน การรับรู้ของบุคคล เป็นต้น

สภาวะความเป็นคน หมายถึง กระบวนการของชีวิตของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เฉพาะที่บุคคลได้รับ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531 : 5-6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้อย่างกว้างขวางว่า บุคลิกภาพคือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นยาก แต่อาจทราบได้จากการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

ฟรายด์แมน และ โรสแมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ A ไว้ว่า บุคลิกภาพแบบ A (Type A Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่งร้อน ขอบเข่งขันและก้าวร้าว ชอบทำงานให้ได้มากๆ ในเวลาน้อยๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไป

ไปอย่างรวดเร็ว มีมานะอดทน พยายามมากในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ ชอบฝันฝ่าอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ทนไม่ได้กับการทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น และถูกกระตุ้น และ ก้าวร้าวได้ง่าย

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2533 : 18) ได้สรุปลักษณะบุคลิกภาพแบบ B ไว้ว่า บุคลิกภาพแบบ B (Type B Behavior Pattern Personality) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลายไม่รีบร้อน และไม่ก้าวร้าว มีลักษณะเรื่อยๆ เชื่อยๆ ชอบการพักผ่อนและดำเนินชีวิตแบบง่ายๆ ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ในการทำงาน และ ไม่ค่อยชอบการที่ต้องทำงานในเวลาอันรีบด่วน

2.1.2.4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ฉลอง ภิรมย์รัตน์ (2521 : 29 – 30) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ คือ

1. องค์ประกอบด้านพันธุกรรม เป็นการถ่ายทอดยีนส์จากพ่อแม่ หรือ บรรพบุรุษไปสู่ลูกหลาน ได้แก่ลักษณะทางด้านรูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ผิวพรรณ อารมณ์ ตลอดจนระบบประสาท และ ระบบโลหิต ซึ่งเป็นลักษณะที่ติดต้อมาตั้งแต่เกิด

2. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ธรรมชาติ และ สภาพวัฒนธรรม ประเพณี กฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ในสังคมที่บุคคลเกี่ยวข้องอยู่ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้และ ปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้แก่ลมฟ้าอากาศ ที่อยู่อาศัย อาหาร ตลอดจนบุคคลที่อยู่ใกล้ชิด องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมนี้มีผลให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ที่แตกต่าง ส่งผลให้บุคลิกภาพของคนแตกต่างกัน

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 44) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และ ช่วงเวลาชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรมส่วนมากเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูง ต่ำ ลักษณะเส้นผม สีผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และ ข้อบกพร่องทางร่างกายบางชนิด เช่น ตาบอดสี ศรีษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน เป็นต้น ลักษณะทางกายภาพเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และ บุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพัฒนาการทางกาย ทางจิตใจ และ บุคลิกภาพ คือ บุคคลที่มีอยู่รอบตัวเรา ครอบครัว กลุ่มคน และ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คนอื่นๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะคติ และ พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของมนุษย์ แสดงถึงระดับพัฒนาการ ทางร่างกาย และ จิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรม และ สิ่งแวดล้อมจากอดีต จนถึง ปัจจุบัน แม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์จะอยู่ในช่วงวัยเด็กเป็นส่วนมาก

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านครอบครัว (Family Relation)

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองได้รับความรัก การดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย มั่นใจตนเอง ถึงความสัมพันธ์กับผู้อื่นในบ้าน สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม ถ้าครอบครัวสมบูรณ์ด้วยระเบียบและคุณธรรมอันดีทุกประการแล้ว สมาชิกแต่ละคน ก็จะอยู่ในสภาพ สมาชิกที่ดีของสังคมใหญ่ขึ้นตามลำดับของความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต สัมพันธภาพของครอบครัวขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกแต่ละคน เพราะความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นของครอบครัวจะช่วยให้ความเป็นอยู่ในครอบครัวราบรื่น และทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีสุขภาพจิตที่ดี

มอร์โรว์ และ วิสสัน (อัสรา อวารณ์ 2540 : 45 ; อ้างอิงจาก Morrow and Wilson.1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์ และ สิ่งแวดล้อมของครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียว สามัคคีปรองดอง ระหว่างสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. 2541 : 28; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต. 2531) ให้ความเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในครอบครัวจะเป็นเครื่องมือในการป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้สรุปถึงปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ของครอบครัวไว้ดังนี้

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ - สังคม ของครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวใดที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ไม่ขัดสน ย่อมนำมาซึ่งความสุขของครอบครัวเกิดความกลมเกลียวสมัครสมานกัน
2. การรู้จักบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พ่อแม่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตร โดยใช้เหตุผล และ บุตรเองก็มีหน้าที่เคารพเชื่อฟัง และ ให้การเลี้ยงดูพ่อแม่
3. การรู้จักลักษณะธรรมชาติ และ ความต้องการมูลฐานของแต่ละคนในครอบครัว พ่อแม่ ที่พยายามเข้าใจลักษณะธรรมชาติของการเจริญเติบโต และ มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เมื่อบุคคลในครอบครัวมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันก็มีส่วนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และความคงเส้นคงวาในการวางระเบียบวินัย

2.1.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพในครอบครัว

2.1.3.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

แคนเดล และ เลสเซอร์ (Kandel and Lessser. 1962 : 221 – 222) ศึกษาเรื่องการศึกษาของวัยรุ่นในอเมริกา พบว่า การตัดสินใจของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการศึกษาของบุตรมากกว่าสถานภาพทางเศรษฐกิจ และ กลุ่มเพื่อน

แกริสัน คิงสตัน และ แมคโดแนลด์ (Garrison Kingston and Mcdonald. 1966 : 415) ได้ศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เด็กเรียนดี หรือ ไม่ดี โดยพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ และ สังคมด้อย ย่อมจะขาดประสบการณ์ต่างๆ ที่จะช่วยในการเรียนรู้ ผลงานวิจัยของแกริสัน และ คณะ แสดงว่าฐานะทางเศรษฐกิจ และ สังคมของครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

2.1.4.1 เอกสารที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

มูส์ (Moos. 1974 : 56 – 60) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานออกเป็น 10

ด้านดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะของความ ต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ และ มีความเคารพในตนเองมากขึ้น
2. การได้รับการสนับสนุน (Support) ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพอใจในการทำงาน ของบุคคลที่มีต่องาน
3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) ผู้บังคับบัญชาจะต้อง เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นได้เต็มที่
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และ งานชิ้น นั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวของพนักงานเอง
5. การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะ ของการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการ แนะนำและฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการ ทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) ลักษณะของการให้คำแนะนำเป็นการส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา
7. การแสดงความโกรธและก้าวร้าว (Angry and Aggression)
8. การสั่งการและ ระเบียบในองค์การ (Order and organization) ซึ่งเป็นผลต่อความท้อถอย และ คับข้องใจของพนักงาน)
9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Problem Clarity) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เช่น พนักงานมีบทบาทที่คลุมเครือ มีขอบเขตความรับผิดชอบของงานไม่ชัดเจน หรือ หัวหน้างานไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตในการปฏิบัติงานของตนเอง และ ความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น
10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) ซึ่งจะมีผลต่อความท้อถอยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ชัยพร วิชชาวุธ (2530 : 69) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มนุษย์อยู่เป็นสังคม การกระทำของมนุษย์แต่ละคนจึงสัมพันธ์กับการกระทำของคนอื่นๆในสังคม และ เกิดขึ้นทันทีเมื่อการกระทำของคนหนึ่งมีผลกระทบต่อกรรมที่อีกคนหนึ่งจะได้รับ

ซาราสัน และ คนอื่นๆ (Sarason and others. 1987 : 813 – 831) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัว หรือ จากชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษา หรือมีผู้เห็นความสำคัญของตนเอง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ชวาร์ป (Russel and others. 1987 : 269 ; Citing Schweb . 1984 *Higher Education*) สรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมในระดับสูงจะทำให้ระดับความเครียด และ ความท้อถอยในการทำงานลดต่ำลง นอกจากนั้นการสนับสนุนทางสังคมยังทำให้บุคคลไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันด้านต่างๆที่ทำให้เกิดความเครียด และ ความท้อถอย

2.1.4.2 งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

อาการ์วัล และ ซีดาร์ (Agarwal and Sridhar. 1993 : 49- 70) ได้ทำการศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติของพนักงานกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานชาย จำนวน 184 คน พบว่าความเชื่ออาทรของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์การ

กฤตินี มณีสวรรณ (2531 : 2) พบว่า การปฏิบัติร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน และ ลูกน้องควรใช้วิธีการประสานความคิดเป็นหลัก ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมี

โอกาสพัฒนาระดับวุฒิภาวะของตน และ องค์กร ควรให้ความสำคัญต่อระบบค่าตอบแทนของพนักงาน โดยมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจากแนวการจัดตั้งกล่าวและ จะสามารถทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กรส่วนรวม ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศไทยในที่สุด

มาตี ธรรมสังกุล (2535 : 51) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน คุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ที่ทำงานร่วมกัน การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะคุยกัน จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ซีเอ็มอินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

3.1 การบริการ

บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เสนอบริการทางด้านความปลอดภัย และ รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่บุคคล และ ผู้มาติดต่อยังสถานที่ของผู้ว่าจ้าง ตลอดจนการจัดบันทึกยานพาหนะเข้าออก แลกบัตรบุคคลภายนอก และ สนองตอบตามนโยบายของผู้ว่าจ้าง ตลอดจนการอำนวยความสะดวกรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินให้กับผู้ว่าจ้าง

3.2 คณะผู้บริหาร

| | |
|------------------|---------------------------------|
| ที่ปรึกษา | นายเอนก สิทธิประศาสน์ |
| ประธานกรรมการ | พ.อ.(พิเศษ) การุณ เก่งระดมยิง |
| กรรมการผู้จัดการ | พ.ต.ต. ปกรณ์ กองทอง |
| กรรมการจัดการ | นางสงเหล้า (เก่งระดมยิง) กองทอง |
| รองกรรมการจัดการ | เจ้าสุรสีห์ เด่นดวง |
| ผู้จัดการทั่วไป | นายเชาว์ โปร่งจิต |

3.3 การควบคุมภาพ และการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

3.3.1 บริษัทมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ เข้าตรวจสอบดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง โดยเฉพาะหน่วยปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยจะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ และ เคลื่อนที่เร็ว คอยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตามพื้นที่ต่างๆด้วยอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัย ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาเร่งด่วน ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับศูนย์อำนวยความสะดวกความปลอดภัยของสมาคม ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพของผลงานรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐานกว่าแต่ก่อนมาก

3.3.2 นอกจากบริษัท จะมีเจ้าหน้าที่ตรวจและฝ่ายปฏิบัติการพิเศษคอยช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ และ ฝ่ายปฏิบัติการพิเศษคอยช่วยเหลือ และ แก้ไขปัญหาเร่งด่วนกับหน่วยงานแล้วบุคลากรที่บริษัทฯ ได้เลือกเฟ้นอย่างดีเพื่อรับหน้าที่คอยช่วยงานรักษาความปลอดภัยในแต่ละหน่วยงานดำเนินไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ และ เกิดความมั่นใจแก่ตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเอง บุคคล

เหล่านี้นอกจากจะได้รับการพัฒนาให้มีจิตสำนึกในการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีแล้ว ยังมีจิตวิทยาในการปกครองคนหมู่มากอีกด้วย เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะคอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน และ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างใกล้ชิดอย่างต่อเนื่องทุกเช้าเย็น เพื่อให้พนักงานรักษาความปลอดภัย เกร็งครัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายบังคับของบริษัทฯ และ ระเบียบนโยบายของผู้ว่าจ้าง

3.3.3 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกนายจะต้องได้รับการฝึกอบรม และ พัฒนาทั้งภาคปฏิบัติและทฤษฎีก่อนลงงานตามหลักสูตรที่ทางบริษัทกำหนดขึ้น รวมทั้งข้อปลีกย่อยต่างๆที่รับนโยบายมาจากผู้ว่าจ้าง

3.3.4 เจ้าหน้าที่พัฒนาบุคลากรและควบคุมคุณภาพ จะออกทำการฝึกอบรม และ พัฒนาจิตใจทบทวนความรู้ความสามารถเป็นประจำทุกๆสัปดาห์เวียนไปไม่มีหยุด ในเรื่องต่างๆเช่น มาตรการป้องกันอัคคีภัย, การผจญเพลิง, เทคนิคการใช้อุปกรณ์ต่างๆในอาคาร, การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร, การป้องกันการโจรกรรม, ระเบียบวินัยของบริษัท และ ผู้ว่าจ้าง สมรรถภาพร่างกายให้อยู่ในสภาพที่พร้อมอยู่เสมอ (โดยทำการทดสอบสมรรถภาพในทุกๆ 4 เดือน) ตลอดจนการให้ข่าวสาร หรือความรู้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ตามหน่วยงานเกี่ยวกับด้านอาชญากรรม

3.3.5 เจ้าหน้าที่ของบริษัทเป็นผู้ชำนาญการมาให้ความกระจ่างกับผู้ว่าจ้าง และบริษัทสามารถวางระบบ และ จัดเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้กับผู้ว่าจ้าง ซึ่งต้องแจ้งล่วงหน้า 15 – 30 วันก่อนเริ่มสัญญา เพื่อให้ทางบริษัทฯ สามารถเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และ การพัฒนาให้พร้อมในการปฏิบัติงานในองค์การหรือ หน่วยงานของท่าน

3.4 รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการวางระบบ

ด้วยปัจจุบันการดำเนินธุรกิจทุกอย่างต้องประกอบไปด้วยทรัพย์สินต่างๆ ที่มีมูลค่าสูง และ กว่าทรัพย์สินเหล่านั้นจะถูกจัดหามาประกอบกิจการของท่านได้นั้น ท่านจะต้องลงทุนด้วยเม็ดเงินที่มีมูลค่า สูง ซึ่งกว่าจะจัดซื้อมาได้ และ ต้องใช้ความเพียรพยายามในการสร้างสม ซึ่งต้องใช้เวลา และ ทุนอย่างสูงทั้งหมดนี้กลายเป็นสิ่งล่อแหลม และ แย่ชวนใจให้พวกมิจฉาชีพ หรือ แม้แต่กลุ่มบุคคลในองค์กรเกิดความต้องการฉกฉวย หรือ โจรกรรมออกจากรอกสถานประกอบการแล้วแปรรูปเป็นตัวเงิน ซึ่งมีผลกระทบมาจากมาตรฐานชีวิตประชากร ส่วนใหญ่ประสบภาวะเงินเฟ้อ ดังปรากฏภาพสะท้อนของอาชญากรรมในหลายรูปแบบ

บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เป็นองค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่ในสมาคมรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย และ เป็นกรรมการบริหารงานสมาคมผู้บริหารรักษาความปลอดภัยเห็นว่าการรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่มีความสำคัญมากประเภทหนึ่งต่อวงการธุรกิจปัจจุบันหาใช่เป็นเพียงแขกยาม หรือคนเฝ้าร้านเหมือนแต่ก่อน

บริษัทฯ จึงตระหนักถึงตัวเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบปฏิภาณ ประสบการณ์ ตลอดจนเทคนิคต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ใน

การรักษาความปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถคุ้มครองทรัพย์สินทุกชั้นที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบตลอดจนการให้บริการกับลูกค้าที่มาติดต่อเพื่อให้เกิดความประทับใจอันจะยังประโยชน์ให้กับเจ้าของสถานที่นั้นๆ

3.5 การพิจารณาข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเมื่อกระทำผิด

บริษัท มีมาตรฐานในการควบคุม ดูแล เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ และ โกลด์สตาร์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการที่ได้รับการพัฒนาจิตวิทยาสัมพันธ์จะหมุนเวียนกันเข้าตรวจ หรือ โทรศัพท์ตรวจสอบ ตลอดจนการอบรมหน้าที่ในงานในแต่ละปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น กรณีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบกพร่องต่อทรัพย์สิน หรือฝ่าฝืนระบบงานขององค์กรด้วยประการใดๆ ที่ไม่เหมาะสมอันเป็นเหตุนำมาซึ่งความเสียหาย หรือ เสื่อมเสียต่อหน่วยงาน / องค์กร อาทิ การหลับเผลอ, การละทิ้งจุด, การละเลยปล่อยให้คนภายนอกเข้ามาก่อนได้รับอนุญาต, การไม่รายงานเหตุการณ์สำคัญที่จำเป็นต้องรายงาน ฯลฯ ผู้ว่าจ้างควรรีบแจ้งให้ทางบริษัททราบเพื่อทำการอบรมตักเตือนทันที และ การทดแทนให้กรณีเร่งด่วน ทั้งนี้ก่อนมีการเปลี่ยนตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย ทางบริษัทฯ และ ผู้ว่าจ้าง จะร่วมกันพิจารณาถึงสาเหตุ และ ปัญหา และ ดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน

3.6 สวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

บริษัทฯ จัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดให้ เช่น กองทุนเงินทดแทน และ การประกันสังคม นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีเงินช่วยเหลือพิเศษ เช่น เงินยืมล่วงหน้า, ค่ารักษาพยาบาลฉุกเฉิน, เบี้ยขยัน, ค่าพาหนะ, ค่าจุด, ค่าตำแหน่งและรางวัล, รพก. ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น ประจำเดือนในกรณีได้รับคำชมเชยจากผู้ว่าจ้าง

3.7 การคัดเลือกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

บริษัทฯ คัดเลือกจากบุคลากรที่มีบุคลิกลักษณะท่าทางดี ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง, ส่วนสูงได้สัดส่วน โดยเฉพาะผู้ที่ผ่านการเป็นทหาร หรือตำรวจมาก่อนแล้วจะมีการฝึกอบรมพัฒนาวิชาการความรู้ตามหลักสูตร และ มีมาตรฐานตามเกณฑ์ของสมาคมผู้บริหารงานด้านรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย รวมทั้งการพัฒนาทักษะ ในการให้บริการตอบคำถามของผู้มาติดต่อ เทคนิคการจดจำและการสังเกต การเขียนรายงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจัดทำประวัติส่วนตัว และ สอบประวัติอาชญากรรม หรือ ประพฤติชอบกับสมาคมรักษาความปลอดภัยอีกด้วย ส่วนพื้นฐานทางการศึกษาจะรับตั้งแต่ชั้นประถมถึง ระดับปริญญาตรี

วันหยุดและ การจัดทำลางทดแทนในวันหยุด

วันหยุดทั่วไปต่างๆเช่น วันหยุดประจำสัปดาห์, วันหยุดตามประเพณี หรือ นักชดถุภษ ทางบริษัทฯมิได้คิดค่าบริการเพิ่มขึ้นจากราคาปกติ เพราะถือเป็นการจ้างเหมาของผู้อ่าจ้างเป็นรายเดือน

3.8 หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

3.8.1 ควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานและบุคคลภายนอก รวมทั้งยานพาหนะที่ผ่านเข้า – ออกบริเวณเขตรับผิดชอบให้รัดกุมและปลอดภัย

3.8.2 ตรวจสอบบริเวณที่รับผิดชอบโดยทั่วไปเพื่อป้องกันการเกิดโจรกรรมมิให้ทรัพย์สินสูญหายอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น อัคคีภัย การนำทรัพย์สินออกไม่ถูกต้องตามระเบียบหรือ กฎหมาย

3.8.3 การตรวจตราบุคคลทั้งภายในภายนอก อีกทั้งการนำทรัพย์สินออกนอกบริเวณเขตรับผิดชอบเพื่อป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย เช่น พกพาอาวุธ หรือสิ่งผิดกฎหมาย หรือสิ่งมีนเมา

3.8.4 การตรวจสอบความประพฤติของพนักงาน ที่อาจกระทำความผิดต่อระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบการ และ รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3.8.5 กำหนดมาตรการด้านป้องกันรักษาความปลอดภัยต่อบุคคล สถานที่หรือทรัพย์สินที่อยู่เขตรับผิดชอบ ให้เกิดความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8.6 รับผิดชอบต่อความเสียหายหรือสูญหายของทรัพย์สินที่อยู่ในความดูแล

3.8.7 รับนโยบายผู้ว่าจ้างมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล การ์ด จำกัด ในปี พ.ศ. 2546 แบ่งเป็นตำแหน่ง ผู้จัดการเขต จำนวน 6 คน, หัวหน้าชุดจำนวน 100 คน, ผู้ช่วยหัวหน้าชุดจำนวน 40 คน และ พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 800 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็มอินเทอร์เน็ตเซ็นแนล การ์ด จำกัด ในปี 2546 จำนวน 237 คนที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sample) จากประชากรโดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. จำแนกประชากรโดยใช้ตำแหน่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ฝ่ายบริหาร คือ ผู้จัดการเขต จำนวน 6 คน หัวหน้าชุดจำนวน 100 คน ผู้ช่วยหัวหน้าชุดจำนวน 40 คน และ ฝ่ายปฏิบัติการ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 800 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน

2. สุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละตำแหน่งโดยใช้ตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane, 1996 : 583) ได้สัดส่วนประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง 4: 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 237 คนแบ่งเป็น ฝ่ายบริหาร คือ ผู้จัดการเขต จำนวน 2 คน หัวหน้าชุดจำนวน 25 คน ผู้ช่วยหัวหน้าชุดจำนวน 10 คน และ ฝ่ายปฏิบัติการ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 200 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 237 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

| ตำแหน่ง | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|-----------------------------|---------|---------------|
| 1. ฝ่ายบริหาร | | |
| 1.1 ผู้จัดการเขต | 6 | 2 |
| 1.2 หัวหน้าชุด | 100 | 25 |
| 1.3 ผู้ช่วยหัวหน้าชุด | 40 | 10 |
| 2. ฝ่ายปฏิบัติการ | | |
| 2.1 พนักงานรักษาความปลอดภัย | 800 | 200 |
| รวม | 946 | 237 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอสคิว 60 (Thai GHQ 60)
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับมือของสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

วิธีการสร้างเครื่องมือ และ การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ รายได้

ตัวอย่าง โปรดอ่านข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

2. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน..... ปี

6. รายได้..... บาท / เดือน (รายได้รวม)

7. ตำแหน่ง

() ฝ่ายบริหาร (ผู้จัดการเขต, หัวหน้าชุด, ผู้ช่วยหัวหน้าชุด)

() ฝ่ายปฏิบัติการ (พนักงานรักษาความปลอดภัย)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามอึดมโนทัศน์

แบบสอบถาม อึดมโนทัศน์ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 ศึกษานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับอึดมโนทัศน์

2.2 ศึกษาแบบสอบถามอึดมโนทัศน์ของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 91)

2.3 สร้างแบบสอบถามอึดมโนทัศน์โดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ มี 5 ระดับจำนวน 14 ข้อ แล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน คือ ผู้ช่วย

ศาสตราจารย์พรพนรัตน์ พลอยล้อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์ ดร.พาสนา จุฬรัตน์ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับ นิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 14 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตชั่นแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมา ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยได้จำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.236 – 4.924

2.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 2.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6432

ตัวอย่างแบบสอบถามอัตโนมัตินิตส์

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณาข้อความที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อทางขวามือ กรุณาตอบทุกข้อ

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| | <u>ด้านความสามารถ</u> | | | | | |
| 0 | ท่านเป็นคนฉลาด | | | | | |
| 00 | ท่านสามารถจดจำสิ่งต่างๆอย่างแม่นยำ | | | | | |
| 000 | ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวเพื่อนไม่ยอมรับ | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

| | ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก (คะแนน) | ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน) |
|----------------|--|--------------------------------------|
| จริงที่สุด | 5 | 1 |
| จริง | 4 | 2 |
| จริงบ้าง | 3 | 3 |
| จริงน้อย | 2 | 4 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 | 5 |

เกณฑ์ในการแปลความหมายแบบสอบถามอัตถิโนทัศน์ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|-----------------------|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีอัตถิโนทัศน์ดี |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | มีอัตถิโนทัศน์ดีพอใช้ |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | มีอัตถิโนทัศน์ไม่ดี |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

3.1 ศึกษาปริมาณศัพท์เฉพาะ เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

3.2 ศึกษาแบบสอบถามบุคลิกภาพพนักงาน ของศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 88 – 89)

3.3 สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพโดยใช้แนวคิดที่ได้จาก ข้อ 3.1 และ 3.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ มี 5 ระดับจำนวน 20 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 20 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ดจำกัดจำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.770 – 6.062

3.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 3.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8048

ตัวอย่างแบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และ ตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก โดยการขีดเครื่องหมาย ลงบนช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 0 | ท่านชอบงานตื่นเต้นหรือทำหายความ สามารถ | | | | | |
| 00 | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี ที่สุด | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก

(คะแนน)

| | |
|----------------|---|
| จริงที่สุด | 5 |
| จริง | 4 |
| จริงบ้าง | 3 |
| จริงน้อย | 2 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 |

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

| | |
|--|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| | 5 |

เกณฑ์การแปลความหมาย บุคลิกภาพ (อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล 2533 : 57 – 58)

| | | |
|----------------|----------|-------------------|
| ผู้ที่ได้คะแนน | 51 – 100 | มีบุคลิกภาพแบบ เอ |
| ผู้ที่ได้คะแนน | 20 – 50 | มีบุคลิกภาพแบบ บี |

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60

เป็นเครื่องมือวัดคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60) ของ โกลด์เบิร์ก และ วิลเลียมส์ (Goldberg and William, 1988) แปลเป็นภาษาไทยโดย นายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ คณะภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ รามาธิบดี มหาวิทยาลัย มหิดล สำหรับประเทศไทย ได้มีการทดลองใช้ในปี พ.ศ. 2538 กับประชาชนในเขตหนองจอก 100 คนที่มารับบริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ของโรงพยาบาลรามาธิบดีได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทยจีเอชคิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่างแบบคัดกรองสุขภาพจิต

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไป นี้ โดยขีดเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และ กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

รู้สึกสบายดี และมีสุขภาพดี

() ดีกว่าปกติ () เหมือนปกติ () แย่กว่าปกติ () แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยานำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ค่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อแรก จะได้คะแนน 0 คะแนน

ผู้ตอบ 2 ข้อหลัง จะได้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่นๆ 2539.)

จุดตัดคะแนนใช้การนับจำนวนข้อที่ได้คะแนนรวมทั้งหมดแล้วนำมารวมกัน และมีจุดตัดคะแนนสำหรับแบบสอบถาม THAI GHQ คือ 11 / 12 คะแนนตั้งแต่ 12 คะแนนขึ้นไปถือว่าผิดปกติ

คะแนน 0 – 11 คะแนน มีสุขภาพจิตดี

คะแนน 12 – 60 คะแนน มีสุขภาพจิตบกพร่อง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับมือกับโรคติดต่อครอบครัว

5.1 ศึกษา เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะการรับมือกับโรคติดต่อครอบครัว

5.2 ศึกษาแบบสอบถามของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 95)

5.3 สร้างแบบสอบถามการรับมือกับโรคติดต่อครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 5.1 และ 5.2

ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ มี 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 12 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25%

กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยได้จำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.017 – 4.750

5.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 5.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5410

ตัวอย่างแบบสอบถามภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นสอบถามความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 0 | ท่านเป็นผู้ตัดสินใจภายในบ้านทั้งหมด | | | | | |
| 00 | ท่านต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายต่างๆภายในบ้าน อาทิ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก

(คะแนน)

จริงที่สุด
จริง
จริงบ้าง
จริงน้อย
จริงน้อยที่สุด

5
4
3
2
1

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

1
2
3
4
5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|-------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวน้อย |

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

6.1 ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสมาชิกในครอบครัว

6.2 ศึกษาแบบสอบถามของ อรจิรา บุญทอง (2545 : 82)

6.3 สร้างแบบสอบถามภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัวตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท์ มี 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามทรัพย์สินเฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 16 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย ได้จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.928 – 4.823

6.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 6.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7209

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| | <u>พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติต่อสมาชิกในครอบครัว</u> | | | | | |
| 0 | ท่านไม่ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 00 | ท่านแสดงความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัวของท่านอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก

(คะแนน)

| | |
|----------------|---|
| จริงที่สุด | 5 |
| จริง | 4 |
| จริงบ้าง | 3 |
| จริงน้อย | 2 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 |

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

| | |
|--|---|
| | 1 |
| | 2 |
| | 3 |
| | 4 |
| | 5 |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|---|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดี |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้ |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี |

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

7.1 ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

7.2 ศึกษาแบบสอบถามของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 92- 93)

7.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาตามแนวคิดที่ได้จาก

ข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลีเคอร์ท มี 5 ระดับจำนวน 18 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามทรัพย์สินเฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 18 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยได้จำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.869 – 5.416

7.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 7.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6657

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 0 | ท่านมีสัมมาคารวะต่อผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 00 | ท่านไม่เห็นด้วยกับวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชา | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

| | ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก (คะแนน) | ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน) |
|----------------|--|--------------------------------------|
| จริงที่สุด | 5 | 1 |
| จริง | 4 | 2 |
| จริงบ้าง | 3 | 3 |
| จริงน้อย | 2 | 4 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 | 5 |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|--|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดี |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้ |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | มีสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี |

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

8.1 ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

8.2 ศึกษาแบบสอบถามของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 92- 93)

8.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับระดับจำนวน 15 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

8.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 15 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน วิชาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึง มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t - test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยได้จำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.111 - 4.175

8.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 8.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5625

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 0 | <u>สัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน</u> ท่านมีความสบายใจในการทำงานกับเพื่อนๆ ในที่ทำงาน | | | | | |
| 00 | เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่านให้เกิดผลสำเร็จ | | | | | |

เกณฑ์การให้คะแนน

| ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก | (คะแนน) | ข้อความที่มีความหมายทางลบ | (คะแนน) |
|-------------------------------|---------|---------------------------|---------|
| จริงที่สุด | 5 | | 1 |
| จริง | 4 | | 2 |
| จริงบ้าง | 3 | | 3 |
| จริงน้อย | 2 | | 4 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 | | 5 |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|--|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดี |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้ |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | มีสัมพันธระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี |

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

9.1 ศึกษาานิยามศัพท์เฉพาะ เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

9.2 ศึกษาแบบสอบถามของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 96- 97)

9.3 สร้างแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานตามแนวคิดที่ได้จากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะของแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท มี 5 ระดับระดับจำนวน 25 ข้อแล้วนำไปหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 3 คนตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และ ภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

9.4 นำแบบสอบถามซึ่งปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 25 ข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานรักษาความปลอดภัย บ.ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ดจำกัด จำนวน 50 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำแล้วทดสอบด้วย t – test โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า t ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาเป็นแบบสอบถามในการวิจัยได้ จำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.827 – 5.970

9.5 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วในข้อ 9.4 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7547

ตัวอย่างแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นสอบถามความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|---|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--------------------------------|------------|------|----------|----------|----------------|
| 0 | ท่านไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 00 | ท่านขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน | | | | | |

เกณฑ์ในการคะแนน

| ข้อความทางที่มีความหมายทางบวก (คะแนน) | | ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน) | |
|--|---|--------------------------------------|---|
| จริงที่สุด | 5 | | 1 |
| จริง | 4 | | 2 |
| จริงบ้าง | 3 | | 3 |
| จริงน้อย | 2 | | 4 |
| จริงน้อยที่สุด | 1 | | 5 |

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์ 2528:9)

| | | |
|--------------------------------|---------|-------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีความมั่นคงในการทำงานมาก |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34- 3.66 | หมายถึง | มีความมั่นคงในการทำงานปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00- 2.33 | หมายถึง | มีความมั่นคงในการทำงานน้อย |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยัง บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด เพื่อขออนุญาต และ ขอความอนุเคราะห์จากกรรมการผู้จัดการของบริษัท
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ ภาควิชา จิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำการแจกแบบสอบถามที่บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด จำนวน 237 ฉบับ และ รับคืนมาจำนวน 237 ฉบับระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม 2546
4. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 237 ฉบับ พบว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% กลุ่มสูง - ต่ำ แล้วทดสอบด้วย

t - test

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผล ต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อจะให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และ อักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| N | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| Df | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |
| SS | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean Squares) |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| SE | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ |
| SE_b | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน |
| a | แทน | ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| \hat{Y} | แทน | ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ ในที่นี้คือค่าสมการพยากรณ์ ความมั่นคงในการทำงานในรูปคะแนนดิบ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| Z | แทน | ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐาน ในที่นี้คือสมการพยากรณ์ ความมั่นคงในการทำงานในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - Distribution |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ |
| X_1 | แทน | ชาย |
| X_2 | แทน | หญิง |
| X_3 | แทน | อายุ |
| X_4 | แทน | สถานภาพโสด |

| | | |
|-----------------|-----|--|
| X ₅ | แทน | สถานภาพสมรส |
| X ₆ | แทน | สถานภาพหม้าย |
| X ₇ | แทน | ต่ำกว่าปริญญาตรี |
| X ₈ | แทน | สูงกว่าปริญญาตรี |
| X ₉ | แทน | ประสบการณ์การทำงาน |
| X ₁₀ | แทน | รายได้รวม |
| X ₁₁ | แทน | ฝ่ายบริหาร |
| X ₁₂ | แทน | ฝ่ายปฏิบัติการ |
| X ₁₃ | แทน | อัตมโนทัศน์ |
| X ₁₄ | แทน | บุคลิกภาพ |
| X ₁₅ | แทน | สุขภาพจิต |
| X ₁₆ | แทน | ภาวะความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว |
| X ₁₇ | แทน | สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว |
| X ₁₈ | แทน | สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา |
| X ₁₉ | แทน | สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน |
| Y | แทน | ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย |

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัดที่มีความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้รวม อัตมโนทัศน์ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาวะรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ตัวแปรด้านครอบครัวและตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด กับ ความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนร้อยละของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าร้อยละจำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง

| ตัวแปร | ระดับของตัวแปร | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|------------------|-------|--------|
| 1.เพศ | ชาย | 219 | 92.4 |
| | หญิง | 18 | 7.6 |
| | รวม | 237 | 100.0 |
| 2.สถานภาพสมรส | โสด | 96 | 40.5 |
| | คู่ | 129 | 54.4 |
| | หม้าย | 12 | 5.1 |
| | รวม | 237 | 100.0 |
| 3.ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 224 | 94.5 |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | 13 | 5.5 |
| | รวม | 237 | 100.0 |
| 4.ตำแหน่ง | ฝ่ายบริหาร | 37 | 15.5 |
| | ฝ่ายปฏิบัติการ | 200 | 84.5 |
| | รวม | 237 | 100.0 |

จากตาราง 2 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 237 คน เมื่อจำแนกตามเพศที่ศึกษาเป็นเพศชายมากที่สุด (X_1) จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 92.4 เพศหญิง (X_2) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 เมื่อจำแนกตามตามสถานภาพสมรสของพนักงานพบว่าสถานภาพคู่ (X_3) จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 สถานภาพโสด (X_4) จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และ สถานภาพหม้าย (X_5) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าระดับ

การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) จำนวน 224 คิดเป็นร้อยละ 94.5 และ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่า เป็น ฝ่ายปฏิบัติการ (X_{12}) จำนวน 200 คนคิดเป็นร้อยละ 84.5 และ ฝ่ายบริหาร (X_{11}) จำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 15.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัดที่มีความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้รวม อัตรานอกเหนือ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาวะรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้รวม อัตรานอกเหนือ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาวะรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ ความมั่นคงในการทำงาน

| ตัวแปรที่ศึกษา | \bar{X} | S | การแปลผล |
|--|-----------|---------|------------|
| อายุ (X_3) | 32.08 | 8.792 | วัยผู้ใหญ่ |
| ประสบการณ์ในการทำงาน (X_9) | 4.92 | 4.995 | น้อย |
| รายได้รวม (X_{10}) | 7,579.86 | 2298.42 | ต่ำ |
| อัตรานอกเหนือ (X_{12}) | 45.0084 | 5.70 | ดี |
| บุคลิกภาพ (X_{14}) | 73.667 | 7.43 | แบบเอ |
| สุขภาพจิต (X_{15}) | 5.55 | 6.805 | ปกติ |
| ภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว (X_{16}) | 31.32 | 4.92 | ปานกลาง |
| สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) | 56.54 | 7.58 | ดี |
| สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) | 52.68 | 8.14 | ดี |
| สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) | 39.71 | 5.99 | ดีพอใช้ |
| ความมั่นคงในการทำงาน (Y) | 66.05 | 10.55 | ปานกลาง |

จากตาราง 3 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 237 คน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรจำแนกตามอายุ (X_3) อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น

ตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน (X_9) อยู่ในระดับน้อยรายได้รวม(X_{10})อยู่ในระดับต่ำ อึดมโนทัศน์ (X_{13}) อยู่ในระดับดี บุคลิกภาพ (X_{14}) เป็นแบบเอ สุขภาพจิต (X_{15}) อยู่ในระดับปกติ ภาวะความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว (X_{16})อยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) อยู่ในระดับดี สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) และ ความมั่นคงในการทำงาน (Y) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้นำมาหาค่าตัวแปรทั้งหมด 19 ตัวแปร ได้แก่ ชาย (X_1) หญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้าย (X_6) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_9) รายได้รวม (X_{10}) ฝ่ายบริหาร (X_{11}) ฝ่ายปฏิบัติการ (X_{12}) อึดมโนทัศน์ (X_{13}) บุคลิกภาพ(X_{14}) สุขภาพจิต (X_{15}) ภาวะความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว(X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว(X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา(X_{18}) และ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) ดังแสดงในตาราง 4

จากตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยสัมพันธ์ของพืชสวน

| ตัวแปร | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | Y |
|--------|----|---------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|-------|--------|--------|---------|---------|
| X1 | 1 | -.1000* | 0.008 | -.174** | -.070 | -.297** | 0.006 | -.026 | 0.038 | -.110 | -.027 | -.026 | 0.121 | -.110 | -.039 | 0.104 | 0.082 | -.075 | -.117 | .079 |
| X2 | | 1 | 0.008 | -.174** | -.070 | -.297** | 0.006 | -.026 | 0.038 | -.110 | -.027 | -.026 | 0.121 | -.110 | -.039 | 0.104 | 0.082 | -.075 | -.117 | -.079 |
| X3 | | | 1 | -.500** | .474** | -.020 | 0.108 | -.095 | -.024 | .413** | .128* | .126 | .122 | .026 | -.180** | .023 | .044 | .016 | .145* | -.019 |
| X4 | | | | 1 | -.910** | -.153* | -.121 | .104 | .091 | -.253** | .068 | -.031 | -.185** | -.031 | .179** | -.018 | -.007 | .036 | -.282** | -.070 |
| X5 | | | | | 1 | -.252** | .175** | -.128* | -.077 | .171** | .038 | .004 | .128* | .004 | -.105 | .007 | -.025 | -.013 | .250** | .050 |
| X6 | | | | | | 1 | -.210** | .155* | -.030 | .183** | .076 | .055 | .117 | .155* | -.199** | -.014 | .075 | -.053 | .079 | .046 |
| X7 | | | | | | | 1 | -.860** | -.269** | .081 | -.228** | -.256** | .044 | -.055 | .107 | .007 | .078 | -.013 | .070 | .052 |
| X8 | | | | | | | | 1 | -.026 | -.059 | .100 | .192** | -.023 | .076 | -.105 | .004 | -.051 | .042 | .000 | -.066 |
| X9 | | | | | | | | | 1 | -.018 | .238** | .145* | -.055 | -.026 | -.008 | -.017 | .037 | .076 | -.109 | -.093 |
| X10 | | | | | | | | | | 1 | .272** | .225** | .188** | .101 | -.319** | -.078 | -.013 | .121 | .104 | .032 |
| X11 | | | | | | | | | | | 1 | .841** | .043 | .019 | -.432** | .030 | .031 | -.049 | -.001 | .062 |
| X12 | | | | | | | | | | | | 1 | -.084 | -.039 | -.039 | -.039 | .054 | -.039 | .032 | -.066 |
| X13 | | | | | | | | | | | | | 1 | -.084 | -.760** | .099 | .117 | -.067 | -.011 | .311** |
| X14 | | | | | | | | | | | | | | 1 | -.370** | -.039 | .012 | -.094 | .027 | .209** |
| X15 | | | | | | | | | | | | | | | 1 | -.063 | -.133* | .119 | .000 | -.148** |
| X16 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | .480** | -.158* | .144* | .143** |
| X17 | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | -.144* | .172** | .174** |
| X18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | -.059 | .566** |
| X19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | .434** |
| Y | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อึดทนในทัศน (X₁₃) บุคลิกภาพ (X₁₄) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X₁₆) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X₁₇) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₈) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₉) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานมี 1 ปัจจัย ได้แก่ สุขภาพจิต (X₁₅) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้มีตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน มี 12 ปัจจัย ได้แก่ ชาย (X₁) หญิง (X₂) อายุ (X₃) สถานภาพโสด (X₄) สถานภาพคู่ (X₅) สถานภาพหม้าย (X₆) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X₇) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X₈) ประสบการณ์การทำงาน (X₉) รายได้รวม (X₁₀) ฝ่ายบริหาร (X₁₁) และ ฝ่ายปฏิบัติการ (X₁₂)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรด้านส่วนตัวด้านครอบครัว และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงในตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

| Source of Variation | df | SS | MS | F |
|---------------------|-----|-----------|----------|----------|
| Regression | 3 | 9539.916 | 3179.969 | 44.223** |
| Residual | 233 | 16754.383 | 71.907 | |
| Total | 236 | 26294.287 | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 แสดงว่ามีตัวแปร 3 ตัวที่ส่งผลต่อความมั่นคงกับการทำงานเชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

| ตัวแปรที่ศึกษา | b | SE _b | β | R | R ² | F |
|---|------|-----------------|---------|------|----------------|-----------|
| X ₂₁ | .573 | .080 | .442 | .566 | .321 | 110.989** |
| X ₂₁ , X ₂₂ | .312 | .108 | .177 | .593 | .352 | 63.439** |
| X ₂₁ , X ₂₂ , X ₁₆ | .211 | .104 | .114 | .602 | .363 | 44.223** |

a = 13.957
R = .602
R² = .363
SE = 8.47981

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 แสดงว่ามีตัวแปร 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานโดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องมากที่สุดไปยังตัวแปรที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุดดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X₁₈) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X₁₉) และ อึดทนโหด (X₁₃) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ร้อยละ 36.30

จากผลในตาราง 6 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 13.957 + .573 X_{21} + .312 X_{22} + .211 X_{16}$$

และสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = .442 X_{21} + .177 X_{22} + .114 X_{16}$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด
2. เพื่อศึกษาตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด
3. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด
2. ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด ในปี พ.ศ. 2546 แบ่งเป็นตำแหน่ง ผู้จัดการเขต จำนวน 6 คน, หัวหน้าชุดจำนวน 100 คน, ผู้ช่วยหัวหน้าชุดจำนวน 40 คน และ พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 800 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชันแนล การ์ด จำกัด ในปี 2546 จำนวน 237 คนที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane : 1996 : 583) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sample) จากประชากร โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้น (Starta)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตชั้นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครซึ่งแบ่งออกเป็น 9 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้รวม และ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 12 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.236 – 4.924 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .6432

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.770 – 6.062 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .8048

ตอนที่ 4 แบบคัดกรองสุขภาพจิต Thai GHQ 60 จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 9 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.017 – 4.750 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .5410

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.928 – 4.823 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7209

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 14 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.869 – 5.416 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .6657

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 11 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.111 – 4.175 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .5625

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับมีจำนวน 20 ข้อ มีค่า t อยู่ระหว่าง 1.827 – 5.970 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .7547

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยัง บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เพื่อขออนุญาต และ ขอความอนุเคราะห์จากกรรมการผู้จัดการของบริษัท
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตจากนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ ภาควิชา จิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในการใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิต (THAI GHQ 60)
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยทำการแจกแบบสอบถามที่บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัด จำนวน 237 ฉบับ และ รับคืนมาจำนวน 237 ฉบับระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม 2546
4. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามจำนวน 237 ฉบับ พบว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงนำมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค 25% ของกลุ่มสูง - ต่ำ แล้วทดสอบด้วย t - test
 - 2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตในชั้นแนลการ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ อึดทนในทัศนีย์ (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_{14}) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19})

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ สุขภาพจิต (X_{15})

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน มี 12 ตัวแปร ได้แก่ ชาย (X_1) หญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้าย (X_6) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_9) รายได้รวม (X_{10}) ฝ่ายบริหาร (X_{11}) และ ฝ่ายปฏิบัติการ (X_{12})

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานโดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุดดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19}) และ อึดทนในทัศนีย์ (X_{13}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ร้อยละ 36.30

5. สมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เขียนได้ดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 13.957 + .573 X_{21} + .312 X_{22} + .211 X_{16}$$

5.2 และสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z = .442X_{81} + .177 X_{22} + .114 X_{16}$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ตัวแปร ได้แก่ อึดมโนทัศน์ (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_{14}) ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{18}) และสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{19})

1.1 อึดมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีอึดมโนทัศน์ดีรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ ต่ออาชีพของตนเอง มองเห็นความสามารถและคุณค่าในความสามารถของตนเองในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานทำให้ผลงานจึงออกมาดี จึงได้เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮริส (Harris. 1961 : 1085 – 1086) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอึดมโนทัศน์กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมพบว่าอึดมโนทัศน์กับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กันจึงทำให้อึดมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน

1.2 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีบุคลิกภาพแบบ A รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะเป็นคนมีความมั่นใจ เป็นคนสนุกสนาน ร่าเริงแจ่มใส เป็นคนมีความรับผิดชอบ รักความก้าวหน้า มีความกระตือรือร้น ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ทำงานด้วยความรวดเร็ว มีความมานะพยายามในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นคนมีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก ดังที่ ฟรายด์แมน และ โรสเนแมน (Friedman and Rosenman. 1974 : 164) กล่าวว่า คนที่มีบุคลิกภาพแบบ A จะเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเร่ร่อน ชอบแข่งขัน ชอบทำงานให้ได้มากๆในเวลาน้อย มีความมานะอดทน มีความพยายามมากในการทำงาน และ ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ฉะนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีภาวะความรับผิดชอบในครอบครัวมากมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ดูแลครอบครัว รับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆที่เกิดขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระของคนในครอบครัวในหลายๆด้าน ทั้งค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคต่างๆ ค่าเทอมของบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนรถ ฉะนั้นผู้ที่มีภาวะความรับผิดชอบใน

ครอบครัวมาก จะตั้งใจทำงาน มีความอดทนสูงทำให้เป็นที่ยอมรับในการทำงาน จนผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ฉะนั้นการรับผิดชอบในครอบครัวจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน

1.4 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในครอบครัวจะเป็นเครื่องมือในการป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการสร้างความอบอุ่นในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการรักใคร่ผูกพัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ปรีกษาหรือรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความกลมเกลียว สามัคคีปรองดอง ระหว่างสมาชิกในครอบครัว

ดังนั้น สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับสมาชิกในครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความอบอุ่นใจและเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังที่ จรรยา สุวรรณทัต(ณัฐสุดา สุจินันท์กุล 2541: 28) ได้ให้ความเห็นว่าความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในครอบครัวจะเป็นเครื่องมือที่ดีในการป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อพนักงานเกิดปัญหาเรื่องงานก็มีคนในครอบครัว คอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ จึงส่งผลให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานมาก

1.5 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษา และให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว และ เรื่องงานเมื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยเกิดปัญหาทั้งในเวลาการทำงาน และ นอกเหนือเวลาทำงาน ตลอดจนการแสดงความเป็นกันเองกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกสบายใจ ทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานได้เต็มความสามารถ และ จะส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ ประทวน ไตคสาร (2535:204-209) ได้เสนอการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ฉะนั้นสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน

1.6 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานรักษาความปลอดภัย และ เพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน และ มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา มีความยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความสุข และ เป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ อยู่ร่วมกัน

ด้วยความสุข ทั้งพหุอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงานจึงมีผลโดยตรงต่อความมั่นคงในการทำงาน

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ตัวแปรได้แก่ สุขภาพจิต กล่าวคือ สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแสดงว่าพนักงานที่มีสุขภาพจิตดีรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะคนที่มีสุขภาพจิตดีจะทำให้มองโลกในแง่ดี เป็นตัวของตัวเอง สามารถปรับตัว และ จิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง ดังที่ รอยเจอร์ส (ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530 : 66 ; อ้างอิงจาก Rogers.1996.) กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี คือ บุคคลที่ยอมรับความเป็นจริง และ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพทุกช่วงชีวิต และ มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเลือกการดำเนินชีวิตด้วยตนเอง

3. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเทอร์เน็ตซันแนลการ์ด จำกัด มี 12 ตัวแปรได้แก่ เพศชาย เพศหญิง อายุ สถานภาพโสด สถานภาพคู่ สถานภาพหม้าย ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้รวม ฝ่ายบริหาร และ ฝ่ายปฏิบัติการ อภิปรายได้ดังนี้

3.1 เพศชายไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย แสดงว่าพนักงานพนักงานรักษาความปลอดภัยเพศชายบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานพนักงานรักษาความปลอดภัยเพศชายบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยเพศชายบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเขามีความตั้งใจในการทำงาน เชื่อฟังและเคารพในกฎ และ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย เอาใจใส่และ ชยันทำงาน มีผลงานดีจึงได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัทจึงทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงกันข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยเพศชายบางคนรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานเพศชายบางคน ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นยังไม่มีความภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย ทำให้ไม่ใส่ใจในการทำงานเท่าที่ควร ไม่มีผลงานจึงไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของบริษัททำให้รู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.2 เพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยเพศหญิงบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยเพศหญิงบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยเพศหญิงบางคนที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเธอมีความสามารถเฉพาะตัวมาก สามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากทางบริษัท มีความอดทน มีความรักและภูมิใจในอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย มีสามารถในการปฏิบัติงานได้ทุกอย่างเหมือนผู้ชายจึงทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยเพศหญิงบางคนก็รู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอาชีพที่เกี่ยวกับการดูแลปกป้องชีวิต และทรัพย์สินของผู้ว่าจ้าง ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ชาย และด้วยสรีระของผู้หญิงที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทุกอย่างประเภทอย่างผู้ชายได้ อย่างเช่น การปฏิบัติงานคนเดียวในสถานที่ที่เสี่ยงต่อการก่ออาชญากรรมหน้าที่ความรับผิดชอบในการเฝ้าตรวจตราในสถานที่ทั้งกลางวันกลางคืนหลายวันติดต่อกัน การทำงานในสถานที่เสี่ยงอันตรายมากๆ จึงทำให้พนักงานเพศหญิงบางคนรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.3 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย แสดงว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีอายุมากหรือน้อยรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีอายุมากหรือน้อยรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีอายุมากหรือน้อยบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเธอมีประสบการณ์สูง มีทักษะในการปฏิบัติงานดี มีความกระตือรือร้นอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้ความก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน จึงทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีอายุมากหรืออายุน้อยบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะเธอขาดความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความเหนื่อยล้าในการทำงานมาก สติปัญญา ความจำต่างๆอาจเสื่อมถอยลง และมีสุขภาพแย่งลง พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ในด้านสังคมก็เปลี่ยนแปลงไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพยอม อังคตานุวัฒน์ (2523: 106) พบว่ามีความเสื่อมทางร่างกาย โดยเฉพาะความอ่อนไหวทางกาย และความฉับไวของสมองของผู้ที่มีอายุมาก จึงเป็นเหตุให้เกิดความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.4 สถานภาพโสดไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ยังโสดรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ยังโสดรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ยังโสดรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการที่ยังไม่มีครอบครัวทำให้สามารถแสดงความรู้ และ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และ สามารถไปทำงานได้ทุกสถานที่ตามความต้องการของบริษัทไม่มีปัญหาด้านค่าใช้จ่าย จึงก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสูง

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ยังใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ คนที่เป็นใฝ่รู้มีความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบน้อย ไม่ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว สามารถเปลี่ยนหรือย้ายงานได้อย่างอิสระจึงทำให้ใฝ่รู้มีความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.5 สถานภาพคู่ไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานแสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ตั้งงานแล้วใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ตั้งงานแล้วใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ตั้งงานแล้ว ใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเขามีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้นเพื่อการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการทำงานในช่วงเวลาพิเศษ และความต้องการให้ตนเองก้าวไปสู่ตำแหน่งที่มั่นคงมากขึ้นเพื่อครอบครัวอันเป็นที่รัก จึงเป็นเหตุให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานดี และ เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความก้าวหน้า และ ความมั่นคงในงานของตนเอง

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ตั้งงานแล้วใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะเขามีความกดดันหลายอย่าง มีค่าใช้จ่าย และมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวมากขึ้น ต้องหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว ต้องมีการจัดสรรการใช้เงินทำให้เกิดความวิตกกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ต้องหามาให้เพียงพอในแต่ละเดือน ไม่มีการจัดระเบียบหรือวางแผนว่าใช้จ่ายต่อเดือนสำหรับตนเอง

3.6 สถานภาพหม้ายไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหม้ายบางคนใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เป็นหม้ายบางคนใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่อยู่ในสถานภาพหม้ายใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะการใช้ชีวิตคนเดียวจึงมีเวลาดูแลตัวเอง มีชีวิตที่เป็นอิสระ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องกังวลถึงคนอื่น มีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียง จึงทำให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่อยู่ในสถานภาพหม้ายใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะเขามีความโดดเดี่ยว มีความวิตกกังวล และ เศร้าใจในสภาพครอบครัวที่แตกร้างของตนเอง ซัดกำลังใจในการทำงาน รวมถึงต้องแบกภาระครอบครัวเพียงคนเดียวจึงทำให้เกิดความห่อถอยไม่อยากทำงาน

3.7 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนใฝ่รู้ก็มีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีบางคนรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานบางคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่สูงนัก และมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในการทำงานน้อยจึงทำงานด้วยความสบายใจไม่เครียด จึงส่งผลให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยอาจคิดว่าตนเองมีวุฒิการศึกษาน้อยโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไปในอาชีพการงานเป็นไปได้ยาก ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อย และมีโอกาสแสดงความสามารถไม่เต็มที่จึงรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย

3.8 พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นใจในการทำงาน แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเป็นที่ยอมรับและชื่นชมจากคนรอบข้าง มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของเพื่อน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และ แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่จึงทำให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักอยู่ตำแหน่งสูงระดับผู้บริหาร มีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูง และส่วนใหญ่มักมีความปรารถนาที่จะทำงานในระดับสูง อยากมีโอกาสดำเนินการ อยากมีอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งบางครั้งไม่เป็นไปตามความปรารถนาของตนเองเลยทำให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สตาอัล (Strauss, 1993 : 70) ที่กล่าวว่าการศึกษาที่มีความสำคัญในลักษณะผูกพันกับความมั่นใจในการทำงาน กล่าวคือคนที่มีความรู้ระดับสูงจะมีความมั่นใจในการทำงานมากและเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้จึงส่งผลให้รู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย

3.9 พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นใจในการทำงาน แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก หรือ น้อยรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก และ พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก หรือ น้อยรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยรู้สึกมีความมั่นใจในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะคนที่มีความรู้ระดับสูงจะมีความรู้ที่เพียงพอสูง

ไม่เลือกงาน มีความสามารถเฉพาะตัว มีความยืดหยุ่น พุ่มเทให้กับงาน มีความอดทน ต่อสู้กับอุปสรรค หรือ มีความพอใจในงานที่ตนเองทำอยู่จึงส่งผลให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อย อาจมีคุณสมบัติ หรือ มีประสบการณ์ทำงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง หรือ มีความรู้ความสามารถคนละด้านกับงานที่ทำ จึงทำให้เกิดความกดดันในการทำงานส่งผลให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.10 พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีรายได้รวม สูงหรือ ต่ำไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีรายได้รวม สูงหรือ ต่ำรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีรายได้รวม สูงหรือ ต่ำรู้สึกมีความมั่นคงน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีรายได้รวมสูงหรือต่ำรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานรู้จักควบคุมค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน รู้จักวางแผนในเรื่องการเงินดี รู้จักใช้จ่ายตามฐานะของตนเองย่อมทำให้มีความสุขในการทำงานจึงทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงกันข้ามพนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่มีรายได้รวมสูงหรือต่ำรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานไม่รู้จักจัดสรรการเงิน และควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ดี รายรับไม่พอกับรายจ่ายทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นแต่ละเดือน

3.11 ฝ่ายบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานแสดงว่าผู้บริหารบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมากและผู้บริหารบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

ผู้บริหารบางคน เช่น ผู้จัดการเขต หัวหน้าชุด ผู้ช่วยหัวหน้าชุด อาจรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเขาได้รับการยอมรับจากพนักงานในบริษัท มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีอำนาจในการตัดสินใจ และ แสดงความคิดเห็นได้ อีกทั้งยังมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีได้รับการยกย่องและ เกรงใจจากเพื่อนร่วมงาน สามารถตัดสินใจและเสนอแนะความคิดเห็นบางอย่างในการปฏิบัติงานเป็นที่เกรงใจของพนักงาน และ เพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง จึงทำให้รู้สึกเกิดความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามผู้บริหารบางคน เช่น ผู้จัดการเขต หัวหน้าชุด ผู้ช่วยหัวหน้าชุด อาจรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะมีหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานในแต่ละส่วนเป็นจำนวนมากจึงทำให้มีความรับผิดชอบสูงทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง และเมื่อใดที่พื้นที่รับผิดชอบของตนเองเกิดปัญหาหรือ เกิดการระงับสัญญาจากบริษัทผู้ว่าจ้างเป็นเหตุให้บริษัทรักษาความปลอดภัยสูญเสียรายได้ จะทำให้

ถูกตำหนิ หรือ จับตามองจากเจ้าของบริษัทที่ทำงานอยู่จึงทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.12 ฝ่ายปฏิบัติการไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน แสดงว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบางคนบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย อภิปรายได้ดังนี้

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะเขามีความชอบในอาชีพนี้ มีความสุขที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปเรื่อยๆ เพราะไม่ชอบความซ้ำซากจำเจ มีความรับผิดชอบในการทำงานและได้รับการส่งเสริมเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาจึงทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานมาก

ในทางตรงข้ามพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัยบางคนที่ไม่รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ พนักงานบางคนมีรายได้ไม่พอเพียงที่จะเลี้ยงตนเอง และครอบครัว ได้รับสวัสดิการไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการส่งเสริม และ ความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชามีกฎระเบียบที่เคร่งครัด ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอเพราะต้องทำงานทุกวัน หากวันใดหยุดจะโดนหักเงิน นอกจากนี้ยังขาดความภูมิใจในตนเอง จึงส่งผลให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานน้อย

4. ตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานโดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุดดังนี้ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน (X_{11}) และ อีตมโนทัศน์ (X_{12}), อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ร้อยละ 36.30

4.1 สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก แสดงว่า พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ เป็นไปด้วยความราบรื่น ทำให้เกิดความสามัคคีและสร้างให้พนักงานเกิดกำลังใจในการทำงาน ดังที่ กฤตินี มณีสุวรรณ (2531: 2) พบว่า การปฏิบัติร่วมกันระหว่างหัวหน้างาน และ ลูกน้องควรใช้วิธีการประสานความคิดเป็นหลัก ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาคุณภาพของตนเอง และ องค์กร นอกจากนั้นการแสดงออกถึงความเป็นกันเองกับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกสบายใจ ทำให้มีความตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถละ ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังที่ ประทวน โคตสาร (2535: 204 – 209) ได้เสนอการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้องเป็นปัจจัยที่สำคัญมากของการบริหารงานที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ และ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

4.2 พนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานรองลงมาจากสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะ เพื่อนร่วมงานที่มีความจริงจังต่อกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือกัน คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนเกิดปัญหา ยินดีเมื่อเพื่อนมีความสุข และ และเป็นเพื่อนที่ดีในยามทุกข์ ก็จะทำให้เกิดความราบรื่น ความสามัคคีในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ดังงานวิจัยของ มาตี ธรรมสังข์กุล (2535 : 51) ได้ศึกษาปัจจัยต่อความผูกพันของพนักงานคุมประพฤติต่อกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ความเกี่ยวพันทางสังคมกับผู้ทำงานร่วมกัน การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะคุยกัน จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร

4.3 อึดมโนทัศน์ ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในอันดับสุดท้ายแสดงว่า พนักงานที่มีอึดมโนทัศน์ดีทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานรองลงมาจากสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา, สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะพนักงานที่มีอึดมโนทัศน์ดีมีความมั่นใจในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และ ต่ออาชีพของตนเองมองเห็นความสามารถและคุณค่าในความสามารถของตนเองในการทำงานมีความสุข ความพอใจในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และ ประสบความสำเร็จดังที่ รัตนา ไกรสีหนาท (2534 : 19) กล่าวว่า อึดมโนทัศน์ คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกที่มีต่อตนเอง ในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ซึ่งมาจากประสบการณ์ต่างๆ ที่ตนได้รับ และ มีความสัมพันธ์กับสังคมและ สิ่งแวดล้อมทำให้บุคคลเข้าใจตนเอง ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสังคม และการอยู่ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่ส่งผล และ สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซีเอ็ม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครได้มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา , สัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน และ อึดมโนทัศน์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท ดังนี้

1. จัดให้มีการอบรม ฝึกปฏิบัติการ ชี้แจงรายละเอียดการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ เพื่อสร้างความสามัคคีร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น
2. จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความสามัคคี สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันกันมากขึ้น

3. ส่งเสริมความรู้และมุ่งให้ความสำคัญกับพนักงานรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัทผู้ว่าจ้างก่อนส่งพนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ตามบริษัทดังกล่าว

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม ที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น ทักษะติดต่ออาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย, คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยในกรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานบริษัทอื่นในภาครัฐบาล และ ภาคเอกชน เป็นต้น
3. ควรใช้เทคนิคทางจิตวิทยาศึกษาพัฒนาตัวแปรที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เช่น กิจกรรมกลุ่ม การปรับพฤติกรรม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีलग.(2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนะ,
- เกศินี ทีปประสาน.(2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จรรยา สุวรรณทัต. (2530). "การสื่อสารในครอบครัว," *การวิจัยและแนวทางการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ :
คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลากร ห้างสมุด
ประชาชนในภาคเหนือ*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม.(การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ฉลอง ภิมมรัตน์. (2521). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : ประจักษ์การพิมพ์.
- เชิดศักดิ์ โสมวาสินธุ์.(2520) *การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ* กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ไซคดี รัททอง. (2531). *ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริการมหาวิทยาลัยราม
คำแหง*.ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์
- โยธิน คันสนยุทธ.(2530). *มนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ
: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย* : ข่าวสารการศึกษา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- วิไล วิริยะรัตนพร.(2541) *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัด
ราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การคำครุสภา
- ภาวินี นาวาพานิช. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความ
วิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการลาออกจากงานของพยาบาลโรง
พยาบาลจุฬาลงกรณ์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

- ดรุณี ไยเผือก. (2534). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน, ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ธัญญา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2540). การศึกษาด้านความมั่นคงทางครอบครัวของกลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และ บริการในจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และ คนอื่นๆ.(2639 กรกฎาคม – กันยายน). "ความเชื่อถือได้และความแม่นยำของ General Health Questionnaire, ". วารสารสุขภาพจิต. (3) : 41.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- พรรณทิพย์ ภาคะนันท์.(2517) "อัตมโนทัศน์ " ในประมวลบทความทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : O.S. Printing House
- พุดมิชาย กิตติมาวิกรม. (2537).ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บศ.ม. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2535). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เพ็ญพิศ ทิพย์รักษ์ (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลใหม่ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถาน.ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). สุขภาพจิตเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว.(2519). สุขภาพจิตศึกษา กรุงเทพฯ กองสุขภาพจิต.
- รัตนา ไกรสีหนาท.(2534).การศึกษาเปรียบเทียบอัตมโนทัศน์ สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ศิริพร อรุณสิงคะ.(2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ (จิตวิทยาการศึกษา) : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สิริอร วิชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุธรรม ประทานทรัพย์.(2520). *การศึกษาปัญหาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา
- สายทิพย์ วงศ์สังขะ (2540). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า (กรณีศึกษา)*. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- สุรพล พยอมแย้ม. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. มิถุนายน 2537 : โครงการส่งเสริมตำราและเอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล
- สุรางค์ จันทร์เอม. (2527). *สุขภาพจิต ; Mental hygiene*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศึกษาบัณฑิต
- อ้อมเดือน สดมณี และ คณะ.(2537). *ค่านิยมเกี่ยวกับการทำงานการถ่ายทอดการทำงาน และ ลักษณะทางจิตสังคมของประชาชน*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 78 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรจิรา บุญทอง.(2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งสายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรภาพพัฒนา
- อัจฉรา สุขารมย์ (2529) *สุขภาพจิต สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อารีรัตน์ หิรัญญู. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา

- George, Elizabeth.(1997).*The Effect of External workers on Internal Workers' Organizational commitment (job security)*.*Organization Science* 2003 ; 14(4) :386 - 402
- Gilmer, Van Haller B and others. (1966). *Industrial Psychology*. New York ; McGraw-Hill Book Company
- Gu, Yanmin.(1998). *Labor Unions and Career Mobility of American Workers (Employment, Job Security)*. *Sociology, Industrial and Labor relation (0629)* ; economics, labor (0510)
- Haji, Hashim. (1986, January)"An Analysis of job Satisfaction among Academic Staff of Universites in Malaysia, "*Dissertation Abstracts International*. 1971 : 32
- Harell Thomus W.(1964). *Industrial Psychology*. Oxford : IBM Publishing Company.
- Herberg, F. et al. (1959). *The Motivation To Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row, Inc.
- Morall, Abraham.(1997).*The Effect of Downsizing Survivors Perceived Inequity : Impact and Perception (job security, productivity, retention, recruiting)* .*Business Administration, Management (0454)* ; *Business Administration, Marketing (0338)*
- Probst, Tahira. (1996). *Antecedents and Consequence of Job Security: An integrated model (organization withdrawal, stress)*. *Psychology, industrial ; Business Administration, Management*. Vancouver : Washington State University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และ ตำแหน่ง

ตัวอย่าง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความดังกล่าว

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน..... ปี

6. รายได้รวม..... บาท / เดือน

7. ตำแหน่ง

() ฝ่ายบริหาร (ผู้จัดการเขต, หัวหน้าชุด, ผู้ช่วยหัวหน้าชุด)

() ฝ่ายปฏิบัติการ (พนักงานรักษาความปลอดภัย)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตนัยในทัศน

คำชี้แจง เมื่อท่านอ่านข้อความนี้แล้ว กรุณาพิจารณาข้อความที่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อทางขวามือ กรุณาตอบทุกข้อ

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านมีร่างกายแข็งแรง | | | | | |
| 2. | ท่านมีกิริยาจาเหมาะสมควรกับกาลเทศะ | | | | | |
| 3. | ท่านไม่คิดว่าตนเองมีคุณค่าสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ | | | | | |
| 4. | ท่านเป็นคนมีความมั่นใจในตนเอง | | | | | |
| 5. | ท่านไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนๆได้ | | | | | |
| 6. | ท่านรู้สึกภูมิใจในความรับผิดชอบของตนเอง | | | | | |
| 7. | ท่านเป็นคนฉลาด | | | | | |
| 8. | ท่านสามารถจดจำสิ่งต่างๆอย่างแม่นยำ | | | | | |
| 9. | ท่านไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวเพื่อนไม่ยอมรับ | | | | | |
| 10. | ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี | | | | | |
| 11. | ท่านแต่งกายได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 12. | ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนมีรูปร่างหน้าตาไม่ดี | | | | | |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อ และ ตอบโดยใช้ประสบการณ์จริงของท่านเป็นหลัก โดยการขีดเครื่องหมาย ลงบนช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านชอบงานตื่นเต้นหรือท้าทายความสามารถ | | | | | |
| 2. | ท่านไม่ชอบการปฏิบัติงานที่ต้องมีการแข่งขันกับคนอื่น | | | | | |
| 3. | ท่านไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4. | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด | | | | | |
| 5. | เมื่อท่านเริ่มต้นทำสิ่งใดแล้ว ต้องทำให้เสร็จโดยเร็วที่สุด | | | | | |
| 6. | ท่านไม่สนใจว่างานที่ทำอยู่สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ | | | | | |
| 7. | ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีคนมาขัดจังหวะในการทำงาน | | | | | |
| 8. | ท่านไม่รู้สึกละอายใจถ้างานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ดำเนินไปด้วยความล่าช้า | | | | | |
| 9. | ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน | | | | | |
| 10. | เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดไร้สาระ ท่านจะรู้สึกเบื่อและหาทางเลี่ยงออกมา | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 11. | ท่านเป็นคนที่จริงจังกับงาน และ คิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 12. | ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน | | | | | |
| 13. | ท่านไม่รู้สึกรอคอยหรือหงุดหงิดที่ต้องรอคนผัดผ่อนเป็นเวลานาน | | | | | |
| 14. | ท่านชอบแสวงหาความรู้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | |
| 15. | ท่านสามารถทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เสร็จก่อนเวลาเสมอ | | | | | |
| 16. | ท่านรู้สึกท้อถอยเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 17. | ท่านชอบเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตาม | | | | | |
| 18. | ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนเฉื่อยชาในการทำงาน | | | | | |
| 19. | ท่านทนฟังคนอื่นพูดซ้ำซากไม่ได้ | | | | | |
| 20. | เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะพยายามแก้ปัญหาให้มันให้ได้ | | | | | |

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการรับผิดชอบต่อครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นสอบถามความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อครอบครัว ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านไม่มีอำนาจในการตัดสินใจภายในบ้านทั้งหมด | | | | | |
| 2. | ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆภายในบ้าน อาทิ เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าสาธารณูปโภคต่างๆ | | | | | |
| 3. | ท่านมีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดูบิดา มารดา การเลี้ยงดูบุตร ธิดา การเลี้ยงดูญาติ | | | | | |
| 4. | ท่านเป็นผู้ทำงานบ้าน เช่น ทำอาหาร ทำความสะอาดบ้าน ซักเสื้อผ้า เลี้ยงลูก | | | | | |
| 5. | ท่านไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในครอบครัว | | | | | |
| 6. | เมื่อท่านกลับบ้านท่านต้องดูแลลูก และ บุคคลในบ้าน | | | | | |
| 7. | ท่านต้องรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน | | | | | |
| 8. | ท่านไม่ต้องหารายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว | | | | | |
| 9. | ท่านต้องรับผิดชอบค่าผ่อนรถ | | | | | |

ตอนที่ 6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านไม่ให้ความสนใจในเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 2. | ท่านให้คำแนะนำ บริक्षा ในด้านการทำงาน และ ปัญหาต่างๆกับสมาชิกในครอบครัวด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 3. | ท่านแสดงความชื่นชมเมื่อสมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 4. | ท่านมักออกคำสั่งให้สมาชิกในครอบครัวทำตามความต้องการของท่านเสมอ | | | | | |
| 5. | ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 6. | ท่านแสดงความห่วงใยต่อสมาชิกในครอบครัวของท่านอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 7. | ท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวอย่างเท่าเทียมกัน | | | | | |
| 8. | สมาชิกในครอบครัวไม่ให้ความสนิทสนมกับท่าน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 9 | สมาชิกในครอบครัวไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของครอบครัวด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 10 | สมาชิกในครอบครัวคอยให้ความห่วงใยสนใจในสุขภาพของท่าน | | | | | |
| 11 | เมื่อท่านรู้สึกท้อแท้ ท่านไม่ได้รับกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัว | | | | | |
| 12 | สมาชิกในครอบครัวรับฟังความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 13 | สมาชิกในครอบครัวเชื่อฟังคำแนะนำของท่าน | | | | | |
| 14 | เมื่อมีปัญหาบุคคลในครอบครัวมักต้องการคำปรึกษาจากท่าน | | | | | |

ตอนที่ 7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1 | ท่านไม่กล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ | | | | | |
| 3 | ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านคอยจ้องจับผิดการปฏิบัติงานของท่านเสมอ | | | | | |
| 4 | ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมในการ ปฏิบัติผลงานจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 5 | ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ และคอยช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ท่าน | | | | | |
| 6 | ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมกรณีถูกกลั่นแกล้ง | | | | | |
| 7 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ที่ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี | | | | | |
| 8 | ผู้บังคับบัญชาเปิดไม่ให้ออกาสท่านให้มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 9 | ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานของท่าน | | | | | |
| 10 | ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 11 | ท่านตั้งใจเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 12 | ท่านยินดีทำงานตามที่ผู้บังคับบัญชาร้องขอ | | | | | |
| 13 | ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว | | | | | |
| 14 | ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา | | | | | |

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|---|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านมีความสบายใจในการทำงานกับเพื่อนๆในที่ทำงาน | | | | | |
| 2 | เพื่อนร่วมงานไม่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่านให้เกิดผลสำเร็จ | | | | | |
| 3 | ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนเมื่อทำงานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำจากท่านเรื่องงาน | | | | | |
| 5 | ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนเมื่อประสบปัญหาในเรื่องงาน | | | | | |
| 6 | เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับในความสามารถของท่าน | | | | | |
| 7 | ท่านชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 8 | เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน | | | | | |
| 9 | ท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยความราบรื่น | | | | | |
| 10 | เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็นของท่าน | | | | | |
| 11 | เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของท่านในบางเรื่อง | | | | | |

ตอนที่ 9 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความ ดังกล่าว แล้วตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านดังนี้

| | | |
|----------------|---------|--|
| จริงที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด |
| จริง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมาก |
| จริงบ้าง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 1. | ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความก้าวหน้า | | | | | |
| 2. | ท่านไม่มีความมั่นใจที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 3. | ท่านมั่นใจในอนาคตการดำเนินงานของตนเอง | | | | | |
| 4. | ท่านคิดว่างานที่ท่านทำในปัจจุบันนี้มีความมั่นคงแน่นอนแล้วท่านจึงไม่คิดหางานทำที่อื่น | | | | | |
| 5. | ท่านมั่นใจว่าตราบเท่าที่ท่านยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ตลอดไป และได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตลอดไปจนเกษียณอายุ | | | | | |
| 6. | ท่านมั่นใจว่าจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตลอดไปจนเกษียณอายุ | | | | | |
| 7. | โอกาสที่ท่านจะถูกปลดออกจากงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน หรือโดนไล่ออกเป็นไปได้สูงมาก | | | | | |
| 8. | ท่านไม่เคยได้รับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงานที่จะส่งผลให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 9. | ท่านได้รับการไว้วางใจให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เสมอเนื่องจากผลงานที่ผ่านมาได้รับความสำเร็จอย่างดี | | | | | |

| ข้อที่ | ข้อความ | จริงที่สุด | จริง | จริงบ้าง | จริงน้อย | จริงน้อยที่สุด |
|--------|--|------------|------|----------|----------|----------------|
| 10 | ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีบทบาทสำคัญต่อองค์กร | | | | | |
| 11 | ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส หรือเปลี่ยนไปทำงานที่ได้รับความตอบแทนสูงกว่า | | | | | |
| 12 | ท่านไม่คิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะสามารถทำให้ท่านมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีได้ | | | | | |
| 13 | ท่านมีความพอใจในค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันนี้แล้ว | | | | | |
| 14 | ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันนี้เป็นหลักความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัวได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 15 | โดยภาพรวมแล้ว ท่านยังไม่พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ เช่น ประกันสังคม ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน | | | | | |
| 16 | ท่านไม่ชอบงานที่ท่านทำในปัจจุบัน | | | | | |
| 17 | ท่านมีโอกาสใช้ความรู้อย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน | | | | | |
| 18 | การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ | | | | | |
| 19 | สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับความต้องการของท่าน | | | | | |
| 20 | ท่านคิดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ต่อองค์กร | | | | | |

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.พาสณา จุลรัตน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอัตนัยในทัศน

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 2.883 |
| 2 | 4.496 |
| 3 | 2.772 |
| 4 | 2.236 |
| 5 | 4.170 |
| 6 | 2.717 |
| 7 | 4.924 |
| 8 | 3.962 |
| 9 | 2.247 |
| 10 | 2.130 |
| 11 | 3.664 |
| 12 | 3.287 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6432

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก(t) |
|--------|------------------|
| 1 | 3.081 |
| 2 | 3.976 |
| 3 | 3.695 |
| 4 | 2.803 |
| 5 | 2.248 |
| 6 | 5.734 |
| 7 | 3.892 |
| 8 | 1.973 |
| 9 | 2.431 |
| 10 | 5.284 |
| 11 | 6.062 |
| 12 | 2.848 |
| 13 | 1.770 |
| 14 | 1.823 |
| 15 | 1.849 |
| 16 | 1.959 |
| 17 | 1.956 |
| 18 | 3.284 |
| 19 | 3.725 |
| 20 | 2.460 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8048

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาระรับผิดชอบของสมาชิกในครอบครัว

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 2.274 |
| 2 | 4.185 |
| 3 | 4.080 |
| 4 | 2.263 |
| 5 | 2.831 |
| 6 | 4.003 |
| 7 | 4.750 |
| 8 | 2.017 |
| 9 | 2.809 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7209

ตาราง 10 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับสมาชิกในครอบครัว

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 4.783 |
| 2 | 3.870 |
| 3 | 4.530 |
| 4 | 2.132 |
| 5 | 4.823 |
| 6 | 4.530 |
| 7 | 3.870 |
| 8 | 2.923 |
| 9 | 4.289 |
| 10 | 1.864 |
| 11 | 4.953 |
| 12 | 3.855 |
| 13 | 1.928 |
| 14 | 3.607 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6657

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 2.216 |
| 2 | 2.658 |
| 3 | 2.049 |
| 4 | 2.283 |
| 5 | 5.416 |
| 6 | 4.010 |
| 7 | 2.797 |
| 8 | 1.840 |
| 9 | 4.929 |
| 10 | 3.559 |
| 11 | 2.939 |
| 12 | 2.000 |
| 13 | 1.869 |
| 14 | 2.862 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6657

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 4.175 |
| 2 | 2.695 |
| 3 | 2.680 |
| 4 | 2.635 |
| 5 | 2.414 |
| 6 | 3.371 |
| 7 | 2.849 |
| 8 | 2.359 |
| 9 | 3.460 |
| 10 | 2.111 |
| 11 | 2.435 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .5625

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|
| 1 | 5.926 |
| 2 | 2.996 |
| 3 | 1.827 |
| 4 | 4.873 |
| 5 | 5.970 |
| 6 | 4035 |
| 7 | 5.336 |
| 8 | 2.264 |
| 9 | 3.621 |
| 10 | 1.862 |
| 11 | 2.617 |
| 12 | 2.275 |
| 13 | 2.164 |
| 14 | 3.162 |
| 15 | 2.522 |
| 16 | 3.285 |
| 17 | 2.416 |
| 18 | 2.230 |
| 18 | 2.801 |
| 20 | 1.971 |

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7547

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 5911

วันที่ 4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรหมธิดา แสนคำเครือ และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ ทะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.121 บ1 ๕4



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ เวย์น กริทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานรักษาความปลอดภัย หัวหน้าชุด รองหัวหน้าชุด และผู้จัดการเขต ของ ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-5141854



ที่ ศธ 0519.121 6 794

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการ บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กริทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด จำนวน 237 คน ตอบแบบสอบถามตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท ซิม อินเตอร์เนชั่นแนล การ์ด จำกัด ในระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7569500, 02-4125556

ที่ ศธ 0519.12/๑๑๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

)/ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอให้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรามาศิบดี

เนื่องด้วย นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท อินเทอร์เน็ตชั้นนำเนล การ์ด จำกัด เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์เวธณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้แบบสอบถาม ไทย จี เอช คิว 60 (THAI GHQ 60) ของนายแพทย์ธนา นิลชัยโกวิทย์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 237 คน ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ ได้ใช้แบบสอบถามดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4125556 มือถือ 06-5141154

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติส่วนตัว

| | |
|---------------------|---|
| ชื่อ – ชื่อสกุล | นางสาวศิริวรรณ ทรัพย์ประเสริฐ |
| เกิดวันที่ | 13 กรกฎาคม 2517 |
| สถานที่เกิด | กรุงเทพ |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 471 ซอย พานิชธรน ต.ท่าพระ อ.บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร 10600 |

ประวัติการศึกษา

| | |
|------|---|
| 2532 | ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศึกษานารี |
| 2539 | มนุษยศาสตร์บัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ |
| 2546 | การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |