

152.112

4-45.121

5-3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบ
ราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง

26 เม.ย. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2548

1-260001

ศิริรัตน์ สุภาพทรง : (2547) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
ยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ เวรณี กริทอง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคง
ในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
ปัจจัยที่ศึกษามี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ระดับตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระความรับผิดชอบ
ต่อสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้าน
สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน
และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 333 คน เป็นเพศชาย 107 คน และ เพศหญิง 226 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคง
ในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูป
ระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{23})
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูป
ระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ระดับตำแหน่ง: ระดับ 1-3 (X_{11}) และวุฒิการศึกษาดำรงปริญญาตรี (X_7)
3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูป
ระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มี 20 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1)
เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้ายหรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ (X_6)
วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_8) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_9) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10})
ระดับตำแหน่ง : ระดับ 4-6 (X_{12}) ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 (X_{13}) รายได้ (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15})
สุขภาพจิต (X_{16}) ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ

กับสมาชิกในครอบครัว(X_{18})โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{19}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{21}) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{22})

4. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรของรัฐประบบราชการ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) ระดับตำแหน่ง : ระดับ 1-3 (X_{11}) และสถานภาพโสด (X_4) และ ปัจจัยทั้งสามร่วมกันพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรของรัฐประบบราชการ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ ร้อยละ 9.4

5. สมการถดถอยพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรของรัฐประบบราชการ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้

5.1 สมการถดถอยพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรของรัฐประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 17.866 + .320 X_{23} - 6.320 X_{11} + 2.709 X_4$$

5.2 สมการถดถอยพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรของรัฐประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .233 X_{23} - .190 X_{11} + .119 X_4$$

**FACTORS AFFECTING ON THE WORK STABILITY ANXIETY OF
THE OFFICERS UNDER THE OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY,
MINISTRY OF EDUCATION IN THE PUBLIC SECTOR REFORM**

AN ABSTRACT

BY

MISS SIRIRAT SUPARPSONG

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree in Educational Psychology
at Srinakharinwirot University**

March, 2005

Sirirat Suparpsong. (2005). *Factors Affecting on the Work Stability Anxiety of the Officers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education in the Public Sector Reform*. Master Project, M.Ed. (Educational Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Assoc. Prof. Waythanee Greethong.

The purpose of this research was to study factors affecting on the work stability anxiety of the officers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education in the public sector reform. There were 3 dimensions of factors, first of them was personal factor such as gender, age, marital status, educational level, working experience, personality, mental health , position level and salary, second of them was family factor such as responsibility for family membership and interpersonal relationship between officers and their family membership and third of them was official environment such as chance of working promotion, physical working environment, interpersonal relationship between officers and their directors, interpersonal relationship between officers and their colleagues and interpersonal relationship between officers and their subordinates. The sample group were the 333 officers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education. They were 107 males and 226 females. The instrument was the questionnaires of factors affecting on the work stability anxiety of the officers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Education in the public sector reform. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows:

1. There was significantly positive correlation between work stability anxiety and three factor, namely, the interpersonal relationship between officers and subordinates (x_{23}) at .01 level.
2. There were significantly negative correlation among work stability anxiety and 2 factors : position level 1-3 (x_{11}) and educational level : lower-than-degree level (x_7) at .01 level.
3. There were no significantly correlation among work stability anxiety and 20 factors : male (x_1) ; female(x_2); age (x_3); single status (x_4); married status (x_5); widow, divorced or separated status (x_6); bachelor's degree (x_8) ; higher than bachelor's degree (x_9) ; working experience (x_{10}) ; position level : 4-6 (x_{12}) ; position level : 7-9 (x_{13}) ; salary (x_{14}); personality (x_{15}) ; mental health (x_{16}) ; responsibility for family membership (x_{17}) ; interpersonal relationship between officer and family membership (x_{18}) ; chance of working promotion (x_{19}) ;

physical working environment (x_{20}) ; interpersonal relationship between officer and director (x_{21}) and interpersonal relationship between officer and colleague (x_{22}).

4. There were significantly 3 affecting factors on the work stability anxiety of the officers at .01 level, ranking from the most affecter to the least affecter were as follows : interpersonal relationship between officers and their subordinates (x_{23}), position level : 1-3 (x_{11}) and single status (x_4). These Three factors could predict the work stability anxiety of the officers was about the percentage of 9.4.

5. The predicted equations of work stability anxiety at.01 level were as follows:

5.1 In terms of raw scores :

$$\hat{Y} = 17.866 + .320 x_{23} - 6.320 x_{23} + 2.709 x_4$$

5.2 In terms of standard scores :

$$Z = .233 x_{23} - .190 x_{11} + .119 x_4$$

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบ
ราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา

มีนาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ เวย์นี กรีทอง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(รองศาสตราจารย์ เวย์นี กรีทอง)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ เวย์นี กรีทอง)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศพร มณีศรีขำ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์เวธนี กริทอง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศวรรษ ภูมิศรีขำ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมเพื่อสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนวคิด ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ด้วยความเมตตาอย่างสูง จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความเสียสละเวลาของท่านอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยล้อมแสง อาจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ และ ดร.สมเกียรติ ขอบผล ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ความกรุณาต่อผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัย และข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดามารดาที่ให้การสนับสนุนทุนทรัพย์ และนายไพรัช ถิตผาด ที่คอยให้กำลังใจจนประสบความสำเร็จในการศึกษานี้

ศิริรัตน์ สุภาพทรง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	12
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้าน	
ความมั่นคงในการทำงาน.....	14
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	24
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....	49
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	56
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

4(ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
ผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	84
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	84
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	84
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	105
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	105
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	119
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	123
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือ.....	138
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	143

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานและเพศ.....	55
2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.....	76
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	78
4	แสดงผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อม กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคง ในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.....	80
5	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ.....	81
6	แสดงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.....	82
7	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	138
8	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามภาระ ความรับผิดชอบสมาชิกในครอบครัว.....	138
9	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว.....	139
10	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	139
11	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพ ในที่ทำงาน.....	140
12	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา.....	140
13	แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (i) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน.....	141

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (i) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพ
ระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา..... 141
- 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อ (i) ของแบบสอบถามความวิตกกังวล
ในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูปราชการ..... 142

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	12
---	----------------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ระบบราชการเป็นองค์กรหลักของสังคมไทย มีบทบาทสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งชาติ ซึ่งมีจุดเด่นหลายประการที่ดึงดูดให้ผู้คนจำนวนมากต้องการที่จะเป็นข้าราชการ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี ตลอดระยะเวลาที่รับราชการอยู่และเมื่อพ้นจากราชการหรือจนกระทั่งข้าราชการถึงแก่ชีวิต และเมื่อเข้าสู่ระบบราชการแล้วเป็นการยากที่จะถูกให้ออกจากราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและแรงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้คนจำนวนมากคาดหวังและมีความต้องการที่จะเป็นข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ. 2541 :11) การปฏิบัติงานโดยมีความมั่นใจในเรื่องความมั่นคงในการทำงานย่อมเป็นเครื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน. (2519 : 289) ให้ความเห็นว่าในองค์กร ความปลอดภัย และความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ถ้าคนเราต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกหวั่นไหว วิตกกังวล ผลงานที่ได้ย่อมไม่ดีเท่าที่ควร แต่ในปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี แต่ระบบราชการไทย ซึ่งเป็นกลไกส่งเสริมการพัฒนา บริหาร และจัดการประเทศ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีปัญหาที่สำคัญคือ ความไม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานล่าช้า คุณภาพการบริการไม่ดี สายการบังคับบัญชายาว และไม่ใช้เทคโนโลยี (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 16) จึงทำให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง และรัฐบาลถือว่าการปฏิรูประบบราชการเป็นวาระแห่งชาติ

ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องดำเนินการปฏิรูประบบราชการมีการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นโครงสร้างที่สอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ มีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารใหม่โดยปรับเปลี่ยนส่วนราชการจาก 14 กรม และกำหนดให้มีส่วนราชการหลักที่สายงานขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี 5 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10) เป็นการยุบส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหนึ่งใน 5 ส่วนราชการหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างจาก 13 สำนัก 11 กอง เหลือเพียง 11 สำนัก โดยบุคลากรได้รับการปรับเกลี้ยให้ไปปฏิบัติงานในส่วนราชการใหม่ อีกทั้งในการประชุมคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2546 ได้มีมติเห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นมาตรการรองรับการปฏิรูประบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ และผลการปฏิรูประบบราชการอีกด้วย

การปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ตามแนวปฏิรูประบบราชการ ส่งผลกระทบต่อข้าราชการหลายประการ คือ การปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่โดยยุบหรือรวมหน่วยงานบางส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้อัตราตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่มีน้อยลงหรือถูกตัดตำแหน่งบางตำแหน่งออกไป ทำให้ข้าราชการเกิดความหวาดระแวง ไม่มีสมาธิ ในการทำงาน รู้สึกขาดความมั่นคงกลัวว่าจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น การปรับเกลี่ยอัตรากำลังบุคลากรให้ปฏิบัติงานในส่วนราชการใหม่ ทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องเปลี่ยนสายงานถูกโยกย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบเดิมต้องเปลี่ยนไป ทำให้ข้าราชการเกิดความวิตกกังวล มีความอึดอัด ดึงเครียดในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ทำให้ต้องเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้มีทักษะและความสามารถที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยข้าราชการต้องได้รับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะต้องออกจากราชการส่งผลให้ข้าราชการเกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ ซวายเจอร์ และ อีวานชีวิก (Schweiger and Ivancevich, 1985 : 47 - 61) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยยุบหรือรวมหน่วยงาน จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เคลลี. (Kelly, 1996 : 8 - 12) พบว่า การยุบหน่วยงานเข้าด้วยกันแล้วโอนย้ายพนักงานไปอยู่ส่วนอื่นระดับความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานจะมากขึ้น และ เบอร์ค. (Burk, 1991 : 10 - 16) ได้กล่าวว่า การใช้นโยบายปลดพนักงานจะส่งผลต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ทำให้ข้าราชการไม่มีความสุข หวาดกลัวว่าจะต้องถูกออกจากงาน ดังนั้น อาจสรุปได้ว่าถ้าข้าราชการสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ ก็จะมีความสุข และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าข้าราชการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ไม่ได้ ก็จะเกิดความซับซ้อนใจ เกิดความรู้สึกขัดแย้งในใจ ไม่สบายใจขาดความมั่นคงปลอดภัย มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และเกิดความเครียด ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้ หากมีในระดับสูงมาก ๆ อาจเกิดอาการต่างๆ ที่รุนแรงได้ ซึ่งความวิตกกังวลเป็นสาเหตุของพฤติกรรมแปรปรวนทั้งหลาย (สุวณีย์ ดันติพัฒนานันท์, 2522 :130-131 อ้างอิงจาก Deffenbacher and Suinn, 1982) และถ้าไม่ได้รับการแก้ไขก็อาจจะเกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ นอกจากนี้ ความวิตกกังวลยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ดังที่ ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530:44) กล่าวถึงแนวความคิดของไอแซกส์เกี่ยวกับบุคลิกภาพว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ ของแต่ละบุคคลประกอบด้วยร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้คนปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้ามีปัญหาในการปรับตัว บุคคลนั้นก็อาจเกิดภาวะกดดัน เครียด วุ่นวายใจหรือเกิดความวิตกกังวลได้

ความวิตกกังวลมีผลต่อร่างกายและจิตใจของข้าราชการ โดยเฉพาะความวิตกกังวลอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เพียงจะมีผลทำให้ข้าราชการไม่มีความสุข เกิดความไม่สบายใจ หงุดหงิดใจ นอนไม่หลับ เบื่ออาหาร ยังส่งผลให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และความวิตกกังวลยังเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรืออาจเกิดความผิดพลาดได้ ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นภาวะทางอารมณ์ที่ทุกคนมักจะประสบอยู่เสมอในการดำเนินชีวิตประจำวัน เนื่องจากมนุษย์ต้องสื่อสารกับบุคคลอื่น และจะต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมจึงเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น การปรับตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเต็มไปด้วยความซับซ้อนใจ และมีความเครียดเกิดขึ้น (ปาหนัน บุญหลง.2528:113) ความวิตกกังวลเป็นข้อว่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต นั่นคือ เมื่อบุคคลคิดถึงเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้น ความคิดของบุคคลจะกระโดดจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล (สิรินภา กุลวรกุลพิทักษ์. 2546 : 8 ; อ้างอิงจาก Patterson.1973.) และความรู้สึกวิตกกังวลเป็นความรู้สึกของความเตรียมพร้อม เพื่อเผชิญหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้นและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่คุ้นเคย เมื่อบุคคลตระหนักว่ามีอะไรบางอย่างที่เป็นอันตรายต่อตน แต่ยังไม่สามารถลงมือจัดการกับสิ่งนั้นได้ เนื่องจากยังไม่เกิดขึ้นจริง ๆ หากสิ่งนั้นได้เกิดขึ้นแล้วความวิตกกังวลนั้นก็จะหมดไป ไรคอฟฟ์. (Rycroff. 1978 : 12) และ ความวิตกกังวลเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และสุขภาพเสื่อมโทรมทั้งร่างกายและจิตใจ (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2537:27;อ้างอิงจาก Daffenbacher and Suinn.1982.)

จากการที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นเวลา 11 ปี และมีส่วนได้รู้การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการมาโดยตลอด ได้สังเกตเห็นข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีความวิตกกังวล เช่น มีความเครียด ไม่มีความสุข หงุดหงิด และเบื่อหน่ายในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสำรวจปัญหาเบื้องต้นในเดือนธันวาคม 2546 โดยผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามถึงปัญหาในภาวะปัจจุบันของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100 คนได้แบบสอบถามคืนมา 60 ฉบับ แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ได้แก่

คำถามข้อที่ 1 ใช้คำถามว่า ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการในยุครูปฏิรูประบบราชการท่านมีปัญหากับเรื่องใดบ้างพบว่าคำตอบมากที่สุดคือ มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากที่สุด ได้แก่ มีความวิตกกังวลว่าเมื่อถูกเปลี่ยนตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่อาจจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 93.33 ปัญหารองจากอันดับหนึ่ง คือ ปัญหาจากการถูกโยกย้ายให้ปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่ ได้แก่ ภาระงานที่หนักทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 และ

ความล่าช้าของงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ปัญหารองลงมาอันดับสอง คือ ปัญหาการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลัวว่าจะไม่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพแล้วต้องออกจากราชการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ปัญหารองลงมาอันดับสาม ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ปัญหารองลงมาอันดับสี่ ได้แก่ มีความวิตกกังวลในด้านสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 มีความรู้สึกอึดอัดใจ ถึงเครียดที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 มีความวิตกกังวลในด้านสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 ปัญหารองลงมาอันดับห้า ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ จึงทำให้ต้องหารายได้พิเศษ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

คำถามข้อที่ 2 ใช้คำถามว่า จากปัญหาข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเกิดจากสาเหตุใดบ้าง การถูกเปลี่ยนตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่อาจจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น มีสาเหตุมาจากขนาดของหน่วยงานเล็กลง ตำแหน่งจึงมีน้อยลง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33 ภาระงานที่หนักทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจากความไม่เหมาะสมระหว่างปริมาณงานต่อผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ปัญหาความล่าช้าของงานมีสาเหตุมาจากการขาดอุปกรณ์บางอย่างจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ข้าราชการกลัวว่าจะไม่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพแล้วต้องออกจากราชการ สาเหตุมาจากการขาดความรู้ความสามารถที่ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารงาน มีสาเหตุมาจากนโยบายผู้บริหารมีมาก บางอย่างปฏิบัติได้ยาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20 มีความวิตกกังวลในด้านสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีสาเหตุจากผู้บังคับบัญชียึดระบบอุปถัมภ์ และขาดความเป็นธรรมจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 ไม่รับฟังความคิดเห็น เข้มงวดมากเกินไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5 มีความรู้สึกอึดอัดใจ ถึงเครียดที่ต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน มีสาเหตุมาจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามัคคี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 มีความวิตกกังวลในด้านสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีสาเหตุจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ตั้งใจทำงาน บางคนหยุดงานบ่อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.66 มีปัญหาเศรษฐกิจ มีสาเหตุมาจากเงินเดือนน้อย แต่ค่าครองชีพสูงขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

จากการสำรวจปัญหาเบื้องต้น พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีปัญหาความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อมีปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เกิดความวิตกกังวล มีความหวาดหวั่น อึดอัด ถึงเครียด ไม่มีความสุข ขาดความมั่นคงปลอดภัย โดยแสดงออกทางกาย ซึ่งได้แก่ การนอนไม่หลับ รับประทานอาหารได้น้อยกว่าปกติ หรือแสดงออกทางจิตใจ ได้แก่ หงุดหงิด กังวล หวาดกลัว ไม่มีสมาธิเพื่อหน่วยในการทำงาน ไม่สบายใจ ตกใจง่าย คาดคิดถึงอันตรายต่าง ๆ ที่ยังไม่เกิดขึ้น และ

จิตใจไม่สงบ ดังที่ ชุง.(Sung. 1971 : 371 – 372) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่แสดงถึงความวิตกกังวลทางด้านอารมณ์ คือเป็นบุคคลที่มีจิตใจฟุ้งซ่าน กังวล หงุดหงิด กลัวอย่างไม่มีเหตุผล ตกใจง่าย รู้สึกว่าคนไร้ประโยชน์ คิดถึงอันตรายล่วงหน้า กลัวอันตราย ส่วนทางด้านร่างกาย จะมีอาการเบื่ออาหาร กลืนไส้ วิงเวียน แน่นหน้าอก หายใจไม่ออก และถ่ายปัสสาวะบ่อย

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวางนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างใหม่ของหน่วยงาน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ได้ศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 1,718 คน เป็นชาย 550 คน และเป็นหญิง 1,168 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2547 จำนวน 333 คน เป็นชาย 107 คน เป็นหญิง 226 คน

ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967:886 - 887) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานและเพศเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว

- 3.1.1.1 เพศ
- 3.1.1.2 อายุ
- 3.1.1.3 สถานภาพสมรส
- 3.1.1.4 วุฒิการศึกษา
- 3.1.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.1.6 บุคลิกภาพ
- 3.1.1.7 สุขภาพจิต
- 3.1.1.8 ระดับตำแหน่ง
- 3.1.1.9 รายได้

3.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

- 3.1.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว
- 3.1.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

3.1.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- 3.1.3.1 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3.1.3.2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- 3.1.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
- 3.1.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูป

ระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง สภาพอารมณ์ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่มีความรู้สึก อึดอัด ตึงเครียดไม่มีความสุข หวาดกลัว ขาดความมั่นคง ไม่สบายใจต่อสภาพการที่เผชิญอยู่ เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

ได้แก่ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเข้ารับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความวิตกในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ได้แก่ ความวิตกกังวลจากการถูกเปลี่ยนตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ รู้สึกหวาดกลัวว่าจะไม่รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น และกลัวที่จะไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อเลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานในตำแหน่งใหม่

1.2 ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงานใหม่ อันเนื่องมาจากการถูกโยกย้ายให้ปฏิบัติงานในสถานที่ใหม่ ที่ส่งเสริมหรือบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความเป็นสัดส่วน ความแออัด แสงสว่าง ความมีระเบียบของอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

1.3 ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเข้ารับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รู้สึกหวาดกลัวว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของตนจะไม่สามารถทำให้ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานในยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานในยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่

2.1.1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และ เพศหญิง

2.1.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ นับเป็นปีจากแรกเกิดถึงปัจจุบันปี 2547

2.1.3 สถานภาพสมรส ได้แก่

2.1.3.1 โสด

2.1.3.2 คู่

2.1.3.3 หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่

2.1.4 วุฒิการศึกษา ได้แก่

2.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.4.2 ปริญญาตรี

2.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาเป็นปีที่ข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2.1.6 บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่สะท้อนถึงความรู้สึกรักใคร่ และพฤติกรรมการแสดงออกเพื่อตอบสนองสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง จำแนกเป็น 2 แบบ ได้แก่

2.1.6.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รัก
ความก้าวหน้า ฝ่าฝืนอุปสรรค โกรธง่าย มุ่งทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทำงานด้วยความรวดเร็ว
ไม่ชอบการรุดตอย

2.1.6.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะของบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้าง
เฉื่อยชาจิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผลสำเร็จในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ
อดทนรอคอยได้

2.1.7 สุขภาพจิต หมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ทางจิตใจของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีต่อตนเองและผู้อื่น โดยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ตลอดจนความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน วัดได้โดยแบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช ทิว 60 (Thai GHQ 60 = Thai General Health Questionnaire 60)

2.1.8 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

2.1.8.1 ระดับ 1-3

2.1.8.2 ระดับ 4-6

2.1.8.3 ระดับ 7-9

2.1.9 รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับเป็นบาทต่อเดือนของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

2.2.1 ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว หมายถึง งานหรือสิ่งที่ข้าราชการต้องปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวในแต่ละเดือน ได้แก่ การดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งประกอบไปด้วย คุณแลบิลา มารดา บุตร ธิดา และญาติพี่น้อง การรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ภายในครอบครัว ได้แก่ ค่าใช้จ่ายของสมาชิกในครอบครัว ค่าเช่าบ้านหรือค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ และค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ประกอบด้วย ค่าน้ำ ค่าไฟ และค่าโทรศัพท์

2.2.2 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการที่มีต่อสมาชิกในครอบครัว และการปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.2.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ การให้ความรัก ความห่วงใยต่อสมาชิก ให้กำลังใจและไว้วางใจในการกระทำของสมาชิกเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทั้งในด้านการเรียน และด้านส่วนตัวกับสมาชิกในครอบครัว

2.2.2.2 การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ ได้แก่ การแสดงความรัก และเคารพของสมาชิกที่มีต่อข้าราชการ การเชื่อฟัง ช่วยเหลืองานที่ข้าราชการมอบหมาย ให้กำลังใจ ด้วยความเต็มใจ ขอมรับกฎระเบียบภายในครอบครัว ตั้งใจเรียน การขอคำแนะนำ และการขอให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการเรียน รวมถึงการทำกิจกรรมของสมาชิกในครอบครัว การไม่ทำให้ข้าราชการเสียใจ

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมใน การทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่จะได้รับส่งเสริมให้มีบทบาทและสถานภาพสูงขึ้นจากที่ปฏิบัติ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และ ทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสได้ฝึกอบรม ดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

2.3.2 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แก่

2.3.2.1 สถานที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะที่ตั้ง และบริเวณของที่ทำงาน สภาพอาคารที่ทำงาน การถ่ายเทอากาศในห้องทำงาน ความสะอาด และความเป็นระเบียบของห้องทำงาน ขนาดของห้องทำงาน เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ

2.3.2.2 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน หมายถึง ปริมาณของสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน ได้แก่ กระดาษ เครื่องเขียน เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์ โทรสาร รถยนต์

2.3.3 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.3.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความมั่นใจ และไว้วางใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่นินทา ไม่แสดงความไม่พอใจ เมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

2.3.3.2 การปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ ได้แก่ ความมั่นใจและไว้วางใจการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือทั้งด้านส่วนตัว ทั้งด้านงาน ให้ความอบอุ่น เป็นมิตร ส่งเสริมให้ข้าราชการมีอิสระทางความคิด และส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนมีโอกาสก้าวหน้า

2.3.4 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการและเพื่อนข้าราชการที่ปฏิบัติต่อกัน เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงานและเคารพในความคิดของเพื่อนร่วมงาน ไม่นินทาเพื่อนข้าราชการด้วยกัน และร่วมกันทำกิจกรรม ต่างๆ ด้วยความสามัคคี

2.3.5 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและการปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อข้าราชการเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในระหว่างปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.5.1 การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือ เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษา ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงานตามโอกาสอันควร

2.3.5.2 การปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้ความเคารพนับถือยกย่องด้วยความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงาน รู้จักประเมินตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงทั้งในด้านงานและด้านส่วนตัวให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ รวม 11 หน่วยงาน ได้แก่ ข้าราชการในสำนักอำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา สำนักการลูกเสือยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักนิติการ สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

4. การปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนรูปแบบของระบบราชการ ตั้งแต่บทบาทหน้าที่ของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหารและวิธีการ

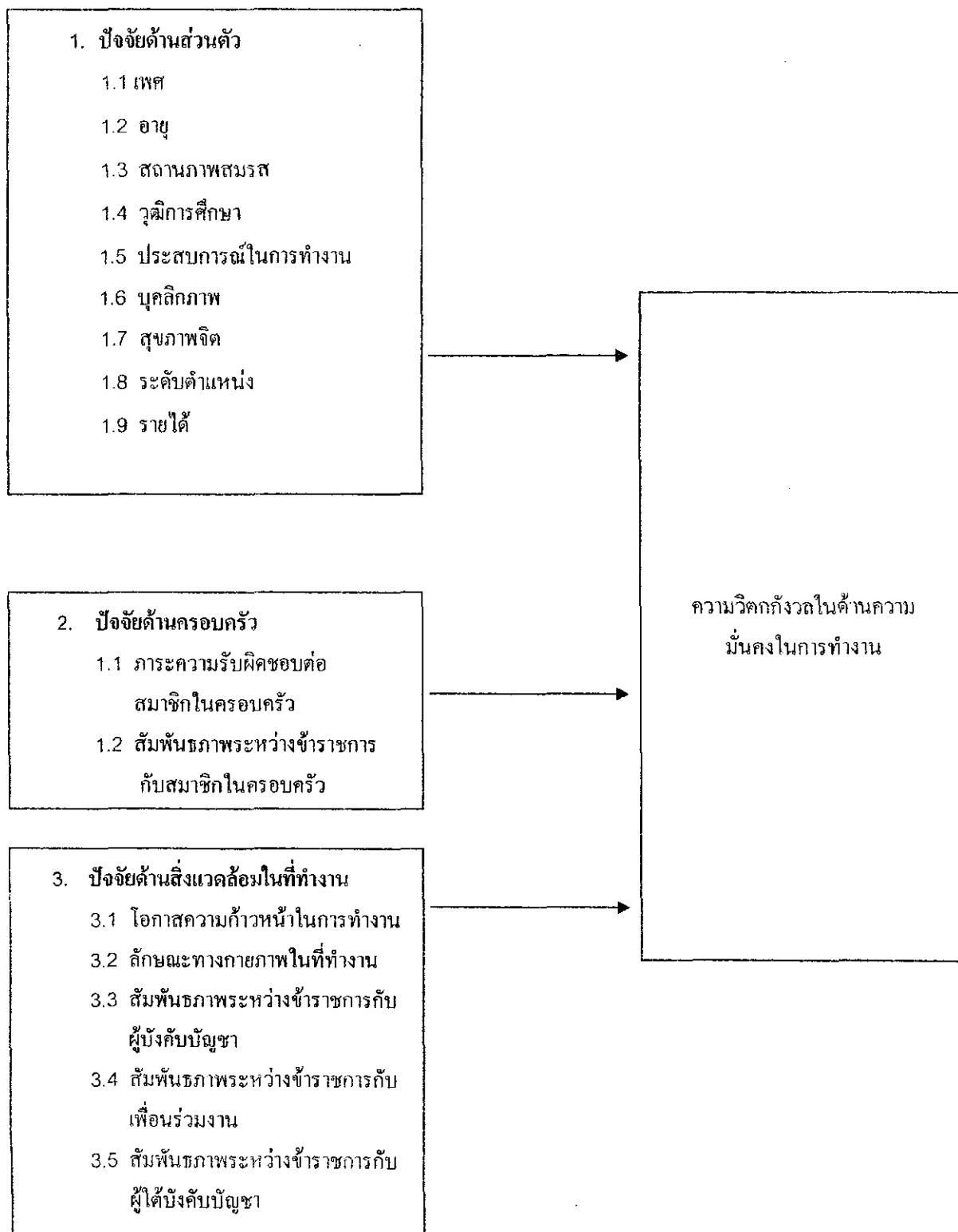
ทำงาน ระบบบริหารบุคคล กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้ระบบราชการมีสมรรถนะสูง ในการเป็นกลไกบริหารและจัดการประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับโลกได้

5. ยุคปฏิรูประบบราชการ หมายถึง ช่วงเวลาของการปฏิรูประบบราชการตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546-2550 ซึ่งเป็นช่วงของการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ของกระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ยุค ปฏิรูประบบราชการ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.1.1 ความหมายของความวิตกกังวล

ความวิตกกังวลเป็นภาวะอารมณ์ชนิดหนึ่ง ซึ่งนักทฤษฎีทั้งหลายได้ให้นิยามแตกต่างกันหลายแนว ดังนี้ นักจิตวิทยามักพิจารณาความวิตกกังวลในแง่ของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ล่วงหน้า คือ เป็นสภาพของความวิตกกังวลไม่มีความสุข เกี่ยวกับเหตุการณ์บางอย่างซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต อัดัม (Adams. 1977:71)

สปีลเบิร์กเกอร์ และคณะ (Spielberger. 1976 : 177) กล่าวถึงความรู้สึกวิตกกังวลว่า เป็นความรู้สึกตึงเครียด หวาดหวั่น กลัว ไม่สบายใจต่อสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่และจะมีผลทำให้ระบบประสาทอัตโนมัติทำงานมากกว่าปกติ

เพิร์ตส (Pattersion. 1973 :348) กล่าวว่า ความวิตกกังวลเป็นช่องว่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต นั่นคือ เมื่อบุคคลคิดถึงเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้น ความคิดของบุคคลจะกระโดดจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวล

ไรครอฟท์ (Rycroft, 1978:12) กล่าวว่า ความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกของการเตรียมพร้อม เพื่อเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ไม่คุ้นเคย ภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักว่ามีอะไรบางอย่างที่เป็นอันตรายต่อตน และยังไม่สามารถลงมือปฏิบัติหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ เนื่องจากยังไม่ได้เกิดขึ้นจริง ๆ หากสิ่งนั้นได้เกิดขึ้นแล้วหรือบุคคลได้รับรู้อย่างแจ่มชัดแล้วความวิตกกังวลจะหมดไป เพราะไม่ต้องเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาแล้ว เหลืออยู่แต่การลงมือปฏิบัติจริง และภาวะทางอารมณ์ชนิดอื่นจะเข้ามาแทนที่ความวิตกกังวล ไรครอฟท์ (Rycroft) ยังเชื่อว่า เมื่อความวิตกกังวลเกิดกับสิ่งที่บุคคลไม่รู้จักรั ย่อมแสดงว่าประสบการณ์ใหม่ทั้งหลายสามารถก่อให้เกิดความวิตกกังวลได้ทั้งสิ้น ไม่ว่าประสบการณ์นั้นจะน่าพึงพอใจหรือไม่ก็ตาม

เกรซ (วรารักษ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2537 : 21; อ้างอิงจาก Grace, 1981) กล่าวถึงความวิตกกังวลว่า เป็นความรู้สึกหวาดกลัวไม่เป็นสุข คาดว่าจะมีบางอย่างเกิดขึ้นในทางที่ไม่ดี ส่วนใหญ่มักเนื่องมาจาก มีสิ่งคุกคามความมั่นคงของบุคคล

ป้าหนัน บุญหลง (2528:113) กล่าวว่า ความวิตกกังวลเป็นภาวะทางอารมณ์ที่ทุกคนมักจะประสบอยู่เสมอในการดำเนินชีวิตประจำวัน เนื่องจากมนุษย์ต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น และจะต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคม จึงเผชิญกับปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น การปรับตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมักจะเต็มไปด้วยข้อขัดแย้ง ความคับข้องใจและมีความเครียดเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกว่า สภาพจิตใจถูกรบกวน ถูกคุกคาม เกิดความหวาดกลัว ไม่สบายใจ ดึงเครียด จนถึงขั้นเกิดความกลัวต่อตนเอง จะขาดความมั่นคงปลอดภัย แต่ไม่สามารถบ่งชี้ได้ชัดเจนว่าอะไรเป็นสาเหตุที่แท้จริงของความหวาดกลัวที่เกิดขึ้นนั้น ภาวะดังกล่าวเป็นภาวะที่ทุกคนไม่อยากจะให้เกิดขึ้น และหากเกิดขึ้นแล้วก็ยากที่จะขจัดออกไปให้ได้โดยเร็วที่สุด

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นสภาพอารมณ์ที่เป็นผลมาจากจิตใจถูกรบกวนด้วยสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคล ทำให้เกิดความตึงเครียด หวาดหวั่น ไม่สบายใจ เกิดความคับข้องใจ ขัดแย้งในใจ ขาดความมั่นใจ และอาจมีความกลัวร่วมอยู่ด้วย ซึ่งแสดงออกทั้งทางร่างกายและจิตใจ

1.1.2 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคง (Security) ในพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ (Webster, 1993:1641) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า คือ สภาวะแห่งความคงอยู่ ความมีอิสระ ความปลอดภัยจากอันตรายปราศจากความวิตกกังวล ความกลัว การได้รับหลักประกันและการมีความมั่นคงในชีวิต

เสนาะ ดิยาวี (2531:11) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความแน่นอนยังยืนในอาชีพ หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่า อาชีพที่ไม่ตกงาน มีงานทำอยู่ตลอดเวลา และเป็นงานที่มีความต้องการผู้ทำงานนั้นโดยสม่ำเสมอ

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540:14) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดคัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533:22) กล่าวว่า ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้ เป็นสภาพจิตใจความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับการคุ้มครองป้องกันและการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากที่บุคคลได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

วิกรม อัครวิน (2541:8) กล่าวว่าความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพจิตใจ และความรู้สึกของบุคคล ที่เกิดจากการรับรู้ หรือประเมินปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรที่แสดงถึงการจ้างงานที่แน่นอน การให้ความคุ้มครอง และมีหลักประกันในการทำงาน และมีผลต่อแทนจากการทำงาน ทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากที่บุคคลออกจากองค์กรไปแล้ว

สุรินทร์ มุสิกเจริญ (2530:11) กล่าวว่า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพหมายถึง ความนึกคิด โดยมีอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ที่เกิดความรู้ ประสบการณ์ หรือ สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นปัจจัยให้เกิดความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ สภาพความหวาดหวั่น ไม่สบายใจ กลัว และอึดอัดใจ จากการคาดการณ์ล่วงหน้าต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคล รู้สึกว่าไม่มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คับข้องใจ มีความขัดแย้งในใจ ขาดความมั่นใจจากการมีผลตอบแทนการทำงานอย่างไม่เป็นธรรม ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และไม่สามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ

1.1.3 กระบวนการเกิดความวิตกกังวล

ฟิลิปส์ มาร์ติน และเมเยอร์ (ศิริินภา กุลวรกุลพิทักษ์, 2546 :10-11 ; อ้างอิงจาก Phillips, Martin and Meyers. 1972) ได้แบ่งกระบวนการเกิดความวิตกกังวลออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 เป็นบุคคลปะทะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นจะอยู่ในระบบรับรู้ความรู้สึกและการเคลื่อนไหว (Sensory Moter) ซึ่งเป็นกลไกทางสรีระ

ระดับที่ 2 ความวิตกกังวลที่บุคคลประสบจะแปรรูปไปสู่การรับรู้โดยประสบการณ์นั้น จะถูกแปลงไปเป็นภาพพจน์และจินตนาการต่าง ๆ

ระดับที่ 3 ความวิตกกังวลจะผสมผสานกันระหว่างการสร้างสัญลักษณ์และการให้ความหมาย ซึ่งเกิดจากกระบวนการทางความคิดในระดับสุดท้ายนี้ ความวิตกกังวลจะแสดงออกในเชิงลบ เช่น การถดถอย และมีแนวโน้มจะเกิดกลไกป้องกันตนเองในรูปแบบต่าง ๆ

เอฟไอน์ (Epstein, 1972 : 303-305) สรุปว่า ความวิตกกังวลเกิดจากเงื่อนไขต่าง ๆ 3 แบบ ได้แก่

1. ความวิตกกังวลที่เกิดจากการเร้าเกินระบบ เป็นการเร้าทางกายภาพ ซึ่งมีมากเกินไปจนความสามารถที่อินทรีย์จะรับไว้ได้ ปฏิกริยาของอินทรีย์ต่อสิ่งเร้า นั้น เป็นการตอบสนองที่ดูกว้างเกินไปมาจากความเจ็บปวดทางกายภาพ แล้วก่อให้เกิดความกลัว และความวิตกกังวล
2. ความวิตกกังวลที่เกิดจากความไม่กลมกลืนกันของความคิด หมายถึงการจัดประสบการณ์ของตนไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง นั่นคือ ความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงก็จะทำให้เกิดความกดดันและนำไปสู่ความวิตกกังวลได้
3. ความวิตกกังวลเกิดจากความไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นได้เนื่องด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ปิดกั้นไว้ ได้แก่ การไม่รู้ต้นตอของตัวเร้าที่ชัดเจน การตอบสนองที่ต้องใช้ระยะเวลารอคอยที่ยาวนาน ความขัดแย้งระหว่างการตอบสนองที่ต้องเลือก หรือการตอบสนองที่ควรจะเป็นไม่อยู่ในวิสัยที่จะจัดให้มีขึ้นได้ เงื่อนไขเหล่านี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจ และนำไปสู่ความวิตกกังวลและสภาพความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่สัมพันธ์กับความวิตกกังวลลักษณะนี้คือ ความอับจนหนทาง

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปว่าความวิตกกังวลเกิดจากการกระตุ้นของภาวะกดดันทางจิตและภาวะกดดันทางจิตใจนี้เกิดขึ้นเพราะบุคคลเกรงว่า ความคาดหวังของตนจะได้รับผลที่ไม่น่าพอใจทำให้บุคคลขาดความมั่นใจต่อเหตุการณ์ข้างหน้า ความหวั่นเกรงดังกล่าวเกิดขึ้นจากการปะทะกับสิ่งแวดล้อมและจากความคิดของบุคคลนั่นเอง ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่จะบ่งชี้ปฏิกิริยาวิตกกังวลของบุคคลต่อสถานการณ์ที่กดดันนั้นจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น

1.1.4 ประเภทของความวิตกกังวล

สวณีย์ ดันติพัฒนานันท์ (2522 :130-131) ได้กล่าวถึงชนิดของความวิตกในคนปกติและคนป่วย ซึ่งจำแนกเป็น 3 ชนิด คือ

1. ความวิตกกังวลแบบปกติ (Normal Anxiety) ได้แก่ ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นแหล่งของพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลมีพลังในการต่อสู้เพื่อดำรงชีวิต เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลคิดวางแผนเพื่อหาทางเอาชนะอุปสรรคที่มาขัดขวาง ความวิตกกังวลประเภทนี้จะเกิดขึ้นได้สัดส่วนกับสิ่งกระตุ้นนั้นและจะเกิดขึ้นไม่นานเมื่อตัวกระตุ้นลดลง ความวิตกกังวลก็จะลดลง

ตามไปด้วย พบได้ในขณะที่บุคคลประสบกับภาวะความตึงเครียดของตัวตน เช่น ความเจ็บป่วย ภาวะสอบไล่ เป็นต้น

2. ความวิตกกังวลแบบโรคประสาท (Neurotic Anxiety) เป็นภาวะความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นไม่ได้สัดส่วนกับตัวกระตุ้น นั่นคือ สาเหตุของความวิตกกังวลเพียงเล็กน้อย ทำให้บุคคลตื่นกลัวและตอบสนองต่อภาวะความวิตกกังวลเกินขอบเขต

3. ความวิตกกังวลเป็นพยาธิสภาพ หรือความวิตกกังวลเรื้อรัง (Pathologic or chronic Anxiety) เป็นภาวะที่ตื่นเรียวตลอดเวลา สาเหตุของความวิตกกังวลแบบนี้มักเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เก็บกดไว้หรือขัดแย้งที่บุคคลยอมรับไม่ได้ มีผลทำให้เกิดพฤติกรรม แปลก ๆ เช่น พฤติกรรมชนิดโรคประสาท หรือ โรคจิตทั้งหลาย

สปีลเบอร์เกอร์ (Spielberger 1976 : 487-489) แบ่งความวิตกกังวลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความวิตกกังวลแบบเทรต (Trait-Anxiety หรือ A-trait) คือ ความวิตกกังวลที่เป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล เป็นลักษณะที่ค่อนข้างคงที่และจะไม่ปรากฏออกมาในลักษณะของพฤติกรรมโดยตรง แต่จะเป็นตัวเสริมหรือตัวประกอบของความวิตกกังวลแบบสเทต (State-Anxiety) เช่น เมื่อมีสิ่งเร้าที่ไม่พึงพอใจหรือเป็นอันตรายมากระตุ้นบุคคลที่มีความวิตกกังวลแบบเทรตค่อนข้างสูงจะรับรู้สิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือเกิดอันตรายได้เร็วกว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลแบบเทรตที่ต่ำกว่า

2. ความวิตกกังวลแบบสเทต (State-Anxiety) หรือความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในเวลาเฉพาะเมื่อมีสถานการณ์เฉพาะ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กระทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือเกิดอันตรายมากระตุ้น และแสดงพฤติกรรมได้ตอบก็สามารถจะสังเกตเห็นได้ ในช่วงระยะเวลาที่ถูกกระตุ้นนั้น เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกว้าวุ่น หวาดหวั่น กระวนกระวาย ระบบการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติตื่นตัวสูง ซึ่งความรุนแรงและระยะเวลาที่เกิดจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ A trait และประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

1.1.5 ระดับของความวิตกกังวล

ความวิตกกังวลมีทั้งประโยชน์และโทษ ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล มีความรุนแรงไม่เท่ากัน แม้จะมีสาเหตุเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ภาวะทางอารมณ์ประสบการณ์ในอดีต และภาวะสุขภาพ รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับสิ่งกระตุ้น ความหมายของเหตุการณ์ และบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ ด้วย (สุวนีย์ เกียรติวงศ์, 2527 :170) ความวิตกกังวลอาจก่อให้เกิดประโยชน์หรือ

โทษต่อบุคคลนั้น จะขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรง ความเหมาะสมของสถานการณ์ และระยะเวลา ลักแมน และ โซเรนเซน (Luckman and Sorensen. 1987:112)

ลักแมน และ โซเรนเซน (Luck man and Sorensen. 1987 :112) แบ่งความวิตกกังวลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คือ

1. ความวิตกกังวลระดับต่ำ จะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวในการดำเนินชีวิตประจำวันได้สำเร็จ ความรุนแรงในระดับต่ำจะก่อให้เกิดภาวะตื่นตัว ช่วยให้การรับรู้ การเรียนรู้ดีขึ้น รู้จักการคิดหาวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความวิตกกังวลระดับปานกลาง ทำให้การรับรู้ลดลง สูญเสียความสามารถในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในขณะนั้น และมีการปรับตัวที่ไม่ถูกต้อง

3. ความวิตกกังวลระดับสูง ทำให้เกิดความรู้สึกลบสับสน มีความกระจัดกระจายของความคิดซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ และทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งสูญเสียความสามารถในการปรับตัว

เพพลอ (นุชภาสค์ ชูกร. 2546 :13 - 14 ; อ้างอิงจาก Peplau. 1989) ได้แบ่งความวิตกกังวลออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความวิตกกังวลเล็กน้อย (Mild anxiety) เป็นความวิตกกังวลระดับปกติที่เกิด เนื่องจากความเป็นอยู่ประจำ บุคคลที่มีความวิตกกังวลระดับนี้จะมีภาวะตื่นตัว มีความสามารถในการรับรู้ของประสาทสัมผัสต่าง ๆ ดีขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการเรียนรู้และแก้ปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

2. ความวิตกกังวลระดับปานกลาง (Moderate anxiety) เมื่อมีความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้ความสามารถในการรับรู้ของประสาทสัมผัสต่าง ๆ แคลง ความสามารถในการเรียนรู้ลดลง ถ้าได้รับการช่วยเหลือจะทำให้ความวิตกกังวลลดลงและความสามารถต่างๆจะกลับดีขึ้น

3. ความวิตกกังวลระดับสูง (Severe anxiety) ความวิตกกังวลระดับนี้จะทำให้ความสามารถในการรับรู้ลดลงมาก การมองสภาพแวดล้อมจะบิดเบือนไปจากสภาพความเป็นจริง รับรู้รายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้เพียงบางส่วน พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมีเป้าหมายเพื่อบรรเทาความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น

4. ความวิตกกังวลระดับรุนแรง (Panic anxiety) ความวิตกกังวลระดับนี้ การรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ จะบิดเบือนไปจากความเป็นจริง ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ มีความผิดปกติทางความคิดและบุคลิกภาพ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นลดลง และความสามารถในการเรียนรู้จะเสียไป

1.1.6 การวัดระดับความวิตกกังวล

เลวิตซ์ (ศิริพร อรุณสิงคะ. 2544 :17 ; อ้างอิงจาก Levitt.1980) แบ่งการวัดความวิตกกังวลออกเป็น 4 วิธี

1. การวัดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา โดยดูอาการที่แสดงออกทางระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น การวัดอัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ระดับความดันโลหิต การหลั่งของน้ำลาย การหลั่งฮอร์โมนจากต่อมหมวกไต การดึงของกล้ามเนื้อ การเกร็งของผิวหนัง การตรวจคลื่นสมอง เป็นต้น
2. การวัดโดยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self – Report Questionnaire) เป็นการประเมินความวิตกกังวล ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตนเองรับรู้ได้ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำผลประเมินความวิตกกังวลว่ามีขนาดใดแบบสอบถามวัดความวิตกกังวลมีผู้สร้างขึ้น ได้แก่ แบบวัดความวิตกกังวลแบบ STAI (The State – Trait Anxiety Inventory)
3. การวัดโดยใช้เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ได้แก่ แบบวัดของรอสชาด ซึ่งต้องใช้ผู้ชำนาญเป็นผู้แปลผล
4. การวัดโดยการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล โดยการสังเกตอาการที่แสดงออก ซึ่งเป็นปฏิกิริยาสะท้อนจากอารมณ์ภายในใจ เช่น อาการกระสับกระส่าย ลุกลุกกล่น ถอนหายใจ พุดรัวเร็ว หงุดหงิด ขาดสมาธิ นอนไม่หลับ ร้องไห้ เป็นต้น

1.1.7 ผลของความวิตกกังวล

วัตสัน (Watson. 1979 :72) กล่าวว่า ความวิตกกังวลจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสรีรวิทยา ทางด้านจิตใจ และพฤติกรรม คือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีรวิทยา เป็นผลเนื่องมาจากการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อภาวะสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นอาการและอาการแสดง ได้แก่ หัวใจเต้นเร็วและแรงขึ้น หน้าร้อนตัวขมวด หน้าแดง หรือซีด เหงื่อออกมาก ม่านตาขยาย ท้องอืด ปวดท้อง คลื่นไส้อาเจียน เบื่ออาหาร ระบบขับถ่ายผิดปกติ และประจำเดือนผิดปกติ
2. การเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจ เกิดจากความรู้สึกขัดแย้งและความไม่แน่ใจ ซึ่งแสดงออกทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ได้แก่ ความรู้สึกเครียด อึดอัด หวาดหวั่น กลัว กังวล ไม่สบายใจ หงุดหงิด ตื่นเต้น ตกใจง่าย รู้สึกว่ามีบางสิ่งเลวร้ายเกิดขึ้น และรู้สึกว่าไม่มีใครสามารถช่วยได้จึงอาจมีอารมณ์เศร้า มีความรู้สึกผิด รู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง นอกจากนี้ยังทำให้หมกมุ่น ครุ่นคิด ไม่มีสมาธิ การตัดสินใจไม่ดี การรับรู้ผิดพลาด ความจำและความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมลดลง
3. การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรม เมื่อมีความวิตกกังวลเกิดขึ้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นคำพูด และท่าทาง ได้แก่ การแสดงสีหน้าวิตกกังวล

กระสับกระส่าย ไม่อยู่นิ่ง เคลื่อนไหวโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย มือสั่น กล้ามเนื้อเกร็ง พูดเร็ว พูดเสียงดัง หรือเบา พูดซ้ำ ๆ ในเรื่องเดิม กรอกลาไปมา หลบหน้าหรือพยายามหลบหนีและไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

โกลเบอร์เกอร์ (แก้วสามสี สาเจริญ. 2536 : 28 ; อ้างอิงจาก Goldberger. 1982.) กล่าวว่า ความวิตกกังวล มีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกายด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านชีวเคมี มีผลต่อสมองและต่อมไร้ท่อ ซึ่งควบคุมศูนย์กลางของอารมณ์ และระบบประสาทอัตโนมัติถูกกระตุ้น ส่งกระแสไปส่วนกลางของต่อมอดรีนาล (Adrenal medulla) การหลั่งสารอดรีนาลีน (Adrenaline) ที่ทำให้เกิดพลังงานการไหลเวียนโลหิตในกล้ามเนื้อดีขึ้น กระเพาะอาหารถูกกระตุ้นให้มีการขับน้ำย่อยมากขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลในกระเพาะอาหารได้ นอกจากนี้ยังพบว่ามีความถี่ของโลหิตขาวที่ทำหน้าที่ด้านทานโรคลดลง ระดับไขมันในเลือดสูง และเลือดแข็งตัวเร็วขึ้น

2. ด้านสรีรวิทยา การเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นกับระดับของความวิตกกังวล ได้แก่ อาการแสดงออกทางร่างกาย เช่น หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตสูง หายใจถี่และเร็วหรือหายใจลำบาก ม่านตาขยาย ริมฝีปากแห้ง เหงื่อออกมาก โดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือ เย็นขึ้น มีอาการเบื่ออาหาร คลื่นไส้ อาเจียน ท้องอืดเพื่อ ปัสสาวะบ่อย กล้ามเนื้อเกร็งโดยเฉพาะบริเวณคอ ตัวสั่น นอนไม่หลับ ประจำเดือนผิดปกติในเพศหญิง เป็นต้น

3. ด้านอารมณ์ มีอาการตกใจง่าย โกรธง่าย หงุดหงิด กระสับกระส่าย หวาดหวั่น สงสัย ชอบซักถาม เรียกหรือการพึ่งพาผู้อื่น ซึมเศร้า เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ใจ ขาดความสนใจ แยกตัว

4. ด้านความคิด ความจำและการรับรู้ มีอาการหมกมุ่น ครุ่นคิด การใช้ภาษาผิดพลาด คิดขัด ลืมง่าย ไม่มีสมาธิ สับสน ไม่แน่ใจ และการรับรู้ผิดพลาด เป็นต้น

ซุง (Zung. 1971 :371-372) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่แสดงถึงความวิตกกังวลไว้ดังนี้

1. ลักษณะทางอารมณ์ ผู้ที่มีอาการวิตกกังวลจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ รู้สึกหวาดหวั่น จิตใจฟุ้งซ่าน กังวล หงุดหงิดเสียใจ กลัวอย่างไม่มีเหตุผล ตกใจง่าย รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์ คาดคิดถึงอันตราย กลัวตาย

2. อาการทางกาย ได้แก่ อาการดังต่อไปนี้ คือ

2.1 ระบบกล้ามเนื้อและกระดูก ได้แก่ กล้ามเนื้อตึง ตัวสั่น กระตุก เมื่อยล้า อ่อนเพลีย ไม่มีแรง ปวดศีรษะ คอและหลัง

2.2 ระบบหัวใจและหลอดเลือด ได้แก่ อาการใจสั่น หัวใจหรือชีพจรเต้นเร็ว หอบเหนื่อยง่าย

2.3 ระบบทางเดินอาหาร ได้แก่ การคลื่นไส้ เบื่ออาหาร อาเจียน ท้องเดิน

2.4 ระบบหายใจ ได้แก่ หายใจแรงเร็ว หายใจถี่ วิงเวียน แน่นหน้าอก หรือหายใจไม่ออกเป็นลม

2.5 ระบบขับถ่าย ได้แก่ อาการถ่ายปัสสาวะบ่อย กลั้นปัสสาวะไม่อยู่

2.6 ระบบผิวหนัง ได้แก่ อาการหน้าแดง หรือบางคนจะหน้าซีด โดยเฉพาะบริเวณฝ่ามือ ทั้งนี้ เนื่องจากต่อมเหงื่อที่ฝ่ามือมีลักษณะพิเศษ คือ ไม่ช่วยในการควบคุมอุณหภูมิของร่างกายและพบว่า เมื่อระบบประสาทซิมพาเทติกถูกกระตุ้น เช่น ถ้าคนมีความวิตกกังวลมาก เหงื่อจะออกที่ฝ่ามือเพิ่มขึ้นมาก (เจริญ สมวงษ์ศิริ, 2523 : 10-11)

2.7 ระบบประสาทกลาง ได้แก่ อาการหลงลืมง่าย ขาดสมาธิ จุกเจิบง่าย นอนไม่หลับ หรือมีอาการหลับ ๆ ตื่น ๆ ฝันร้าย

จากเอกสารดังกล่าวสรุปได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นสภาพความวุ่นวายใจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการคาดการณ์ล่วงหน้าในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยมีการรับรู้ กระบวนการด้านความคิดและประสบการณ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการประเมินสภาพการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นว่ามีอันตรายต่อบุคคลมากน้อยเพียงใด ซึ่งความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นมีผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรม ความวิตกกังวลในระดับต่ำ เป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจในการเรียนรู้ แต่โดยทั่วไปแล้วจะเห็นว่าเป็นโทษมากกว่า โดยเฉพาะความวิตกกังวลในระดับสูง พบว่า เป็นเครื่องกีดขวางการเรียนรู้ที่สำคัญ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงาน

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เฟลด์ฮูเซน และเทอร์สโตน (Feldhusen and Thurstone, 1964 : 265-267) ได้ศึกษานิสัยภาพและการปรับตัวของเด็กที่มีความวิตกกังวลสูงและความวิตกกังวลต่ำ กลุ่มที่มีความวิตกกังวลสูงเป็นชาย 11 คน หญิง 21 คน กลุ่มที่มีความวิตกกังวลต่ำ เป็นชาย 17 คน หญิง 15 คน พบว่า กลุ่มที่มีความวิตกกังวลต่ำ มีการปรับตัวทางอารมณ์ ความสัมฤทธิ์ผลเกี่ยวกับความสามารถ และความคิดเกี่ยวกับความสามารถและความคิดเกี่ยวกับตนเองดีกว่าพวกที่มีความวิตกกังวลสูง

สตีเวน สตัน และอดัม (Stevenson and Adam, 1969 : 24-28) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับการเรียนรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียนเกรด 4 และ เกรด 6 จำนวน 318 คน พบว่า คะแนนจากแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เป็นลบกับความวิตกกังวลนั่นคือ

ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้ ถ้าระดับความวิตกกังวลต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสูง แต่ถ้าระดับความวิตกกังวลสูง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะต่ำ

เคลลี่ (Kelly, 1996:8-12) พบว่า นอกจากพนักงานจะพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กรแล้ว พนักงานจะรับรู้ถึงแนวโน้มของการลดขนาดองค์กรด้วยว่าโอกาสที่องค์กรจะลดขนาดลงมีมากน้อยเพียงใดและมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่แสดงถึงการลดขนาดองค์กร เช่น การยุบหน่วยงานบางหน่วยงานเข้าด้วยกัน แล้วโอนย้ายพนักงานไปอยู่ส่วนงานอื่น ทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในเรื่องความมั่นคงในการจ้างอย่างมาก และมีระดับความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานจะมากขึ้น

บีช (พนมวัน เปลี่ยนมณี, 2545 : 21; อ้างอิงจาก Beach, 1975) พบว่า สิ่งสำคัญของชีวิตคือ การไม่มีงานทำ สาเหตุของความไม่มั่นคงในการทำงานอาจจะมาจากการขัดแย้งระหว่างบุคคล การถูกกล่าวหาว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

เซอร์แมน (พนมวัน เปลี่ยนมณี, 2545 : 21 ; อ้างอิงจาก Sherman, 1968) มีความเห็นว่า ความมั่นคงในการคุ้มครองที่จะไม่ต้องออกจากงาน มีรายได้เพียงพอ เวลาประกอบอาชีพดีหรือเจ็บป่วยก็ได้รับค่าจ้างตอบแทนตามสมควร จะเป็นวิธีที่จะสนองความต้องการของบุคคล โดยการส่งเสริมทางบวก

เควิส (อพชา ชัยมงคล, 2538 :72 ; อ้างอิงจาก Kaves, 1977) ได้ศึกษาโดยวิธีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในวงการธุรกิจในประเทศ จำนวน 500 คน พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อขวัญในการทำงาน

ชวายเจอร์และอีวานชีวิก (Schweiger and Ivancevich, 1985 :47) พบว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการควบหรือรวมหน่วยงาน จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงใน การทำงาน

บอร์ค (Burke, 1991 : 10-16) พบว่า การใช้นโยบายปลดพนักงานจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน พนักงานที่รับรู้ว่าจะยังดำเนินการใช้นโยบายปลดพนักงานต่อไปจะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer, et, 1966 : 280-283) พบว่า ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีความรู้มากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูง

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

วัฒนา บุรณกลัด (2535 : 45-47) ได้ศึกษาผลการให้คำปรึกษา แบบกลุ่มที่มีผลต่อความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติห่อผู้ป่วย ของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า หลังได้รับคำปรึกษาแบบกลุ่ม ความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติบนห่อผู้ป่วย ของนักศึกษาพยาบาล มีระดับลดลงกว่าก่อนได้รับคำปรึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชมพูนุท พงษ์ศิริ (2535 : 105 -106) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติบนห่อผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ทักษะคิด บุคลิกภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลที่แตกต่างกัน มีความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติการแตกต่างกัน

อำพล โอ่งเคลือบ (2515 : 20) ได้ทำการศึกษาความวิตกกังวลความสามารถในการอ่าน และลักษณะอื่นบางประการของบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 500 คน เป็นชาย 261 คน หญิง 239 คน พบว่า เด็กหญิงมีความวิตกกังวลสูงกว่าเด็กชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า เด็กที่มีความวิตกกังวลต่ำ มีความเข้าใจในการอ่านสูง ส่วนเด็กที่มีความวิตกกังวลสูงมีความเข้าใจในการอ่านได้ช้า

ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 67-74) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ความวิตกกังวลมีผลต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจากเอกสารงานวิจัยดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ความวิตกกังวลสูงมีผลต่อระบบความคิดและการจัดวางประสิทธิภาพในการเรียนรู้ในการทำงาน ความวิตกกังวลเป็นตัวแปรที่สำคัญยิ่งตัวแปรหนึ่ง ที่ควรให้ความสนใจและศึกษา

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

2.1.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

2.1.1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2518 : 105-107) กล่าวว่า ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและความก้าวหน้าในด้านอาชีพของเพศหญิงและเพศชายว่ามีความแตกต่างในเชิงจิตวิทยาบางประการ คือ 1. ชายมีความมักใหญ่ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงานมากกว่าหญิง ไม่ชอบทำงานจำเจ ต้องการเป็นหัวหน้างานทำหลายมากกว่าหญิง 2. หญิงชอบทำงาน คล้อยตาม

วิสัยแห่งเพศ งานที่ต้องถึถ้วนระมัดระวังในรายละเอียดงานซ้ำ ๆ กัน รักษาแบบแผนไม่ต้องใช้การตัดสินใจมาก ไม่ชอบงานรับผิดชอบสูง และทำงานเป็นหมู่คณะได้ดีไม่เท่าชาย 3. หญิงปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าชาย

สุพัฒนา เศษดิวงส์ ณ อยุธยา (2526 : 7-8) ดังกล่าวว่า ผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าและยังพบว่า ผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่า แต่ผู้ชายก็ยอมรับต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง

2.1.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเพศ

ฮาร์เรลล์ (อรจิรา บุญทอง. 2545 :15 ; อ้างอิงจาก Harrell.1958) พบว่าการปฏิบัติงานในวงการอุตสาหกรรมมีความพอใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย เป็นเพราะว่า เพศหญิงมีความทะเยอทะยานทางอาชีพน้อยกว่าเพศชาย

ผลการวิจัยสถาบันข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องของจิตลักษณะความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ

ปลายมาล ชูนภักดี (2533 : 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม สังคมโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม สังคมทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านประสานงาน

สันหัด บุญญาภินันท์ (2520 :50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความวิตกกังวลและความตั้งใจเรียนของนักเรียนผู้ใหญ โดยมึนักศึกษาผู้ใหญ่ระดับ 4 จำนวน 221 คน ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ ชายและหญิงมีความวิตกกังวลไม่แตกต่างกัน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ยะ (2540 : 139-145) ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เพศอาจจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกต่อการทำงาน ความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง และการปรับตัว ซึ่งงานวิจัยข้างต้นพบว่า เพศชายมีความเชื่อมั่นในตนเองมุ่งความสำเร็จของชีวิตจากผลการทำงานมากกว่าเพศหญิง และพบว่าเพศหญิงมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่าเพศชาย

2.1.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

2.1.2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอายุ

อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน โดยอายุเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดฐานะของบุคคลในสังคม บุคคลที่มีอายุต่างกันจะมีความคิดเห็นและการปฏิบัติแตกต่างกันไปตามประสบการณ์การเรียนรู้

แมสเลซ (Maslach. 1986 : 60) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุนมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประเภท มีวุฒิทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกล และลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่อายุน้อย และมักมีฐานะเป็นปีกแผ่นมั่นคงทางการเงินและการทำงาน

เฮอร์ท็อค (Hurtock. 1970 : 382-383) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคง แก้ไขปัญหาขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพ และสังคมที่เขามุ่งหวังเอาไว้ ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้นของอายุประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะตกอยู่ในระหว่าง 25-35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 35-45 ส่วนอายุ 55-65 ปี จะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยหรือไม่มีเลย

สุจิน ปริษามารถ (2535 : 468-469) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุนมากมีการประกอบอาชีพที่บ่งชี้ความเป็นผู้ใหญ่ สร้างความรู้สึกที่มีอิสระเสรี ความมีหน้ามีตา ความมั่นคงทางจิตใจ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่าวัยต้น ๆ การได้รับการยอมรับทางสังคม มีเกียรติ และความสำเร็จในวัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุข ทำให้มีสุขภาพจิตดี

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534:32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุนมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย และบุคลิกภาพทั้งทางด้านการคิดและการกระทำ โดยจะค่อยปรับเปลี่ยนไปตามวัย บุคคลที่มีอายุนมากขึ้นได้ทำงานหลายประการ มองโลกกว้างไกล ครอบคลุมนและลึกซึ้งทำให้วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น

2.1.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุ

ฮูลิน (ศิริพร อรุณสิงคะ 2544 :30 ; อ้างอิงจาก Hulin.1965.) พบว่าระดับความพึงพอใจในงานมีการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของอายุ คือ คนที่มีอายุน้อยจะมีระดับความพึงพอใจในงานต่ำ และระดับความพึงพอใจจะลดต่ำลงในช่วงอายุ 20 ปีขึ้นไป และระดับความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นตามอายุที่สูงขึ้นจนกระทั่งช่วงอายุก่อนเกษียณคนจะมีระดับความพึงพอใจสูงที่สุดมีผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคงใน

การทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้ดีกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือน่าสนใจสำหรับหน่วยงานนั้น

เบคเกอร์ (Becker .1960 : 238) ได้ศึกษางานวิจัย พบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความรู้ที่มั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

กิมสัน แอนคิน (Gibson and Klein. 1970 : 411) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อคนงานมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ส่วนคนงานที่มีอายุน้อย มักจะมีความคาดหวังสูงต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน

ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร (2535 : 70) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

จรรยา ไพลดำ (2544 : 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสายสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542 :79) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าอายุอาจจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกต่อการทำงาน ความรู้ที่มั่นคงในการทำงาน และประสบการณ์ในแต่ละช่วงอายุของแต่ละคน

2.1.3 เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพสมรส

2.1.3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

ไวท์ และคูเปอร์ (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542 : 8; อ้างอิงจาก Whaite & Cooper. 1994) กล่าวว่า การมีสถานภาพที่แต่งงาน และการมีลูกจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง ในขณะที่ผู้ชายที่แต่งงานและมีลูกกลับเป็นความส่งเสริมต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากถูกมองว่ามีความมั่นคงและมีวุฒิภาวะ

ชรีอค (นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542:8 อ้างอิงจาก Schrock. 1993) กล่าวว่า จำนวนบุตรเป็นตัวจำกัดความสำเร็จในอาชีพของผู้หญิง

ฝน แสงสินแก้ว (2526:10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุขภายในบ้านก็จะมีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน มีการเชื่อฟังกัน ร่วมมือกัน แต่หากครอบครัวไม่สงบสุข อารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวก็ไม่น่าเป็นสุขแล้ว ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี จะมีแต่ความหงุดหงิด ขุ่นเคี้ยว สุขภาพของบุคคลทุกด้านทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ที่ตามมาจะแปรปรวนไปในทางที่ไม่ดี

2.1.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส

สุวิทย์ แสนสุข (2544 :100) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด เนื่องจากพนักงานที่สมรสแล้วมีการตั้งจุดหมายร่วมระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533 : 32) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกล้มเหลวในการทำงานของลูกค้าเอกชน พบว่า เพศ อายุ อายุการทำงาน สถานภาพสมรสและจำนวนผู้อุปการะ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน

ปรเมษฐ์ สิทธิวงศ์ (2539:77) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่สมรสแล้วกับที่เป็นโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า สถานภาพสมรส เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เพราะข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงที่มีสถานภาพสมรสต่างกันก็จะมีจุดหมายในการทำงานแตกต่างกัน บุคคลที่สมรสสามารถอุทิศเวลาทำงานได้มากเท่ากับบุคคลที่ยังเป็นโสด หากคู่สมรสให้การช่วยเหลือดูแลครอบครัว อีกประการหนึ่งบุคคลที่สมรสแล้วจะมีสุขภาพจิตดี เพราะมีที่ปรึกษา สามารถระบายสิ่งต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน ส่วนบุคคลที่เป็นโสดไม่มีเรื่องต่างๆมาให้กังวลใจ ก็สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เต็มความสามารถของตนเอง

2.1.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษา

2.1.4.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษา

จอห์น สตาฮ์ส (ศิริพร อรุณสิงคะ : 2544 : 31 ; อ้างอิงจาก George Strauss. 1963) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม

มากกว่าต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สูง และผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ต่ำ จึงมีความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะซ้ำซากจำเจ ง่ายและมีโครงสร้าง หรือรูปแบบแน่นอนมากกว่าที่ต้องใช้ความคิดหรือทำทาส ความสามารถ การศึกษามีความสำคัญในลักษณะผกผันกับความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ คนที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความมั่นคงในการทำงานสูง และเมื่อองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการก็จะทำให้ความมั่นคงในการทำงานน้อยลง

อุบล ภัศระ (2535:114) กล่าวว่าวุฒิการศึกษาเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญตามดังรายงานของผู้บริหาร

2.1.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวุฒิการศึกษา

โสภณ ณ พัทลุง (อรุณ มิ่งประเสริฐ. 2547 : 148 – 151 ; อ้างอิงจาก โสภณ ณ พัทลุง. 2537) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกรมบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540:139-145) ได้ทำการศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน คือ ผู้มีระดับการศึกษาดำจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่าผู้มีการศึกษาระดับสูง

นิตยา เจียนยปรีเปรม (2533 : 75) ที่ศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าผู้ชายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงาน โดยลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา จะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่าลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาดำกว่าระดับมัธยมศึกษา

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537:103) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

พรรณวดี สนิททรัพย์ (2542:80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ศิริพร อรุณสิงคะ (2544 : 67-74) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานสูง

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และเข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ดียิ่งแล้ว ส่วนบุคคลที่มีการวุฒิกศศึกษาต่ำย่อมรู้ตัวเองจึงพยายามขวนขวายหาความรู้ทางด้านอื่น ๆ เช่น จากผู้รู้ จากผู้บังคับบัญชา และมีความอดทนเพื่อการเรียนรู้มากกว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานอาจมาจากทุกคนทำงานเต็มความสามารถอยู่แล้วโดยไม่ได้คำนึงถึงวุฒิกศศึกษา

2.1.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.5.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

เซอร์ชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (อรุณี มิ่งประเสริฐ, 2547 : 34 ; อ้างอิงจาก Gruneberg, 1977 ; citing Herzbetg and others, 1957, *The Motivation to Work*) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้การทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความพึงพอใจลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความ พึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่า เป็นเพราะประสบการณ์จากสิ่งพบเห็นที่แตกต่างกัน บางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการเรียนรู้ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ต่อไป คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานย่อมมีความชำนาญ และมีความผูกพันต่ออาชีพและองค์กร ไปด้วย

2.1.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน

ลจิตร แฝ่วสกุล (2534 : 71) ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีต่องาน สภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการฝ่ายธุรการที่มีประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิกศศึกษาแตกต่างกันมีทัศนะต่องานแตกต่างกัน

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 74) ได้ศึกษาบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนะต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนะต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ประสิทธิ์ ชูเมือง (2534 : 83) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์

งบประมาณที่มีการศึกษาสูงกับค่าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระยะเวลาสั้นระยะเวลานาน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมบุญ พลหาญ (2538 : 63) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีษะเกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532 :127) ที่ศึกษาเรื่องแบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก มีแนวโน้มพอใจในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ทักษะและความชำนาญย่อมมีมากกว่า มีวุฒิภาวะอารมณ์ จึงทำให้มีความอดทนต่อแรงกดดันในสภาพการณ์ สามารถยอมรับในข้อจำกัดในการทำงานมาก จึงส่งผลให้เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกหรือเชิงลบนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน เช่นงานบางงานได้รับการยกย่องมาจากสังคม หรืองานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นใจ ให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีขึ้น เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง สังเกตความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานน่าจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

2.1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

(1) ความหมายของบุคลิกภาพ

เบอร์นาค (Bernard. 1970 :110) ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทั้งหมดของลักษณะทางกายภาพ พฤติกรรม แนวโน้มการกระทำความสามารถ ซึ่งอยู่ภายในและที่แสดงออกให้เห็น

กู๊ด (Good. 1973:417) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมของพันธุกรรม และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

รูช (Ruch. 1953 : 29) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ตัวเราทั้งตัวหรืออัตตะที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมานั้นเป็นกระเจงกาทิสัยที่สะท้อนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

ฮิลการ์ด และ แอป คิทสัน (ห้องพรรณ เกิดพิทักษ์. 2530:4; อ้างอิงจาก Hilgard and Atkinson. 1967:462) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมของบุคคล และวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมของเรา

อัลพอร์ท (Allport. 1969 : 6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งมีระบบทางร่างกายและจิตใจกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

เอ็ด เวดส์ (อรจิรา บุญทอง 45 : 25 ; Edwards. 1963:26) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ แบบอย่างของความประพฤติของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกายภาพและประสบการณ์ในอดีตอันมีผลต่อโครงสร้างทางอารมณ์และลักษณะนิสัยแล้วจะไม่วิเคราะห์เป็นส่วนย่อย ๆ

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2539 : 5-6) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน เป็นต้น และส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะ อารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝัน ความปรารถนา

ลิขิต กาญจนารักษ์ (2541 : 66) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง คุณลักษณะรวมของรูปแบบการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากคนอื่นในการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ได้สัมผัสด้วย

(2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ห้องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 41-44) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพนั้น ประกอบด้วย พันธุกรรม สิ่งแวดล้อมและช่วงเวลาเป็นชีวิตของบุคคล กล่าวคือ

1. พันธุกรรม สิ่งถ่ายทอดทางพันธุกรรม ส่วนมากนั้นเป็นลักษณะทางกาย เช่น ความสูงต่ำ ลักษณะเส้นผม สีของผิว ชนิดของโลหิต โรคภัยไข้เจ็บบางชนิด และข้อบกพร่องทางร่างกาย บางชนิด เช่น ตาบอดสี ศีรษะล้าน นิ้วเกิน มือติดกัน ฯลฯ ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นอิทธิพลของพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทั้งสิ้น

2. สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของมนุษย์ทั้งพัฒนาการทางกาย จิตใจและบุคลิกภาพ สำหรับสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนาการของมนุษย์ คือ บุคคลอื่น ๆ นี้ จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาทางบุคลิกภาพ ทักษะคติและพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์

3. ช่วงเวลาในชีวิตของบุคคล แสดงถึงระดับ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และแม้ว่าระยะสำคัญของพัฒนาการของมนุษย์จะอยู่ในช่วงชีวิตเด็กเป็นส่วนใหญ่

(3) ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี

(3.1) ลักษณะของบุคลิกภาพแบบเอ

อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533:18) กล่าวถึง ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเอ ว่าหมายถึง คนที่ชอบทำงานให้ได้มาก ๆ ในเวลาน้อย ๆ มีความรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีความพยายามมากในการทำงานอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความสัมฤทธิ์ผล ไม่ชอบทำงานที่ล่าช้า มีความต้องการพักผ่อนน้อยกว่าคนอื่น

เวียจันเนีย (นุชนาง ชูกร. 2542 :20 - 21 ; อ้างอิงจาก Virginia. 1982) กล่าวว่า บุคลิกภาพแบบเอ นั้นเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะเปิดเผย หรือสุดขั้วของการแสดงออก ลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพแบบเอ มีดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Ambition) หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีอำนาจ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงมีความมั่นคงร่ำรวย มีชื่อเสียง และจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ว่าตนเก่ง เป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จในชีวิต

2. ตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง (Setting excessively high performance standard) หมายถึง การตั้งเป้าหมายของการทำงานที่ว่า เมื่อลงมือจะทำอะไรต้องทำให้ได้ ทำได้ดีที่สุดให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพมากที่สุด

3. มีแรงขับในการทำงานสูง (Hard driving behavior) หมายถึง การที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน ชอบทำงานหนัก มักทำงานตลอดเวลา ทำงานให้ได้จำนวนมาก ๆ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

4. ชอบการแข่งขัน (Competition) หมายถึง ลักษณะที่ชอบช่วงชิง ต่อสู้แข่งขันกับผู้อื่นเพื่อที่ตนจะได้สิ่งที่ต้องการและให้สิ่งที่ดีกว่าผู้อื่น

5. มีความก้าวร้าว (Aggressiveness) เป็นลักษณะพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ทำลายทรัพย์สิน ทำให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย หรือบาดเจ็บทางร่างกายหรือทางด้านจิตใจ อาจจะโดยการใช้วาจาคุกคามผู้อื่น หรืออาจทำให้ผู้อื่นขายหน้า

6. มีความเร่งรีบ (Time Urgency) เกิดจากความรู้สึกกดดันจากเวลาอยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วไม่มีเวลาเพียงพอที่จะกระทำการต่าง ๆ มักจะมองนาฬิกาเพื่อดูเวลาเสมอ จะทำงานตามแผนงานให้เสร็จตามเวลาที่ตั้งไว้ มี

ความเร่งรีบตลอดเวลาเพื่อใช้เวลาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนสูง
เมื่อทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และทำให้รู้สึกภูมิใจในความสามารถของตน

7. มีความอดทนต่ำ (Impatience) หมายถึง ลักษณะที่ไม่อดทนต่อการรอคอย
ใจร้อน ขี้เบื่อรำคาญ ซึ่งความอดทนต่ำนี้มีความสัมพันธ์กับการที่มีความรีบเร่งและถูกกดดันจากเวลา

8. มีลักษณะในการสร้างศัตรูกับผู้อื่น (Hostility) หมายถึง ลักษณะชอบ
แสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย แสดงออกถึงความเป็นศัตรูต่อต้าน
และไม่เป็นมิตร มีความอาฆาตเค้น ขาดความเห็นอกเห็นใจคนอื่น

9. มีลักษณะการพูดและการเคลื่อนไหวรวดเร็ว (Speech and Motor characteristics) หมายถึง พฤติกรรมการเคลื่อนไหวรวดเร็วแบบเด็ก และมักเคลื่อนไหว กล้ามเนื้อ
บริเวณใบหน้าและตามร่างกาย เช่น ขมวดคิ้ว พุดรัวเร็ว พุดคล่อง พุดเสียงดัง และมักพุดก่อนที่คู่
สนทนาจะพุดจบ กำมือและกัดฟันเสมอ มักแสดงกิริยาลึ้มตัว เช่น เลิกคิ้ว ยกไหล่ ห่อปาก เป็นต้น

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบเอ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีความ
ความทะเยอทะยานต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีความกระตือรือร้นสูงในการทำงาน มีความ
ความมานะพยายามในการทำงาน และตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เมื่อลงมือจะทำอะไรต้องทำให้
สำเร็จให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ ชอบการแข่งขัน มีลักษณะก้าวร้าว มักใช้ความรุนแรงในการ
แก้ปัญหา ชอบแสดงออกในทางข่มขู่ผู้อื่น มีความอดทนต่ำ และลักษณะการพูดและการเคลื่อนไหว
ที่รวดเร็ว

(3.2) ลักษณะบุคลิกภาพแบบบี

อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533:19) กล่าวถึง คนที่มีบุคลิกภาพแบบบี ว่า
เป็นคนที่มีความละเอียด ละเอียด ละเอียด ชอบการพักผ่อน ดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ ไม่ชอบทำงานในเวลา
อันรีบเร่ง

เวียเจเนีย (นุชนาง ชูกร. 2542 :22 ;อ้างอิงจาก Virginia. 1982) กล่าวว่า
บุคลิกภาพแบบบี เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะตรงข้ามกับพฤติกรรมแบบเอ หรือพฤติกรรมบีเป็น
พฤติกรรมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเอโดยสิ้นเชิง

เจอร์รี่ (นุชนาง ชูกร. 2542 : 22 ; อ้างอิงจาก Jerry. 1986) กล่าวว่า บุคคลที่
มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นคนที่ชอบพักผ่อน ใช้ชีวิตอย่างสบายไม่รีบเร่ง เขาอาจจะทำงานหนักใน
บางโอกาส แต่จะมีแรงขับในการทำงานน้อย

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบบี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่
มีลักษณะตรงข้ามกับบุคลิกภาพแบบเอ โดยบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบบี จะเป็นคนที่ชอบ การพักผ่อน
ดำเนินชีวิตแบบง่าย ๆ สบาย ๆ ไม่เร่งรีบ ไม่ชอบทำงานหนักและไม่ชอบทำงานในเวลาอันจำกัด มี

แรงขับในการทำงานน้อย แต่มีความสามารถทางด้านการคิดพิจารณา มีความรอบคอบมากกว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเอ

2.1.6.2 งานวิจัยเกี่ยวกับกับบุคลิกภาพ

ฮาร์ริง (Harling, 1968 : 89 - 91) ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบเอกับความวิตกกังวลของนักบริหารธุรกิจระดับสูงเพศหญิง จำนวน 136 คน พบว่า บุคลิกภาพแบบเอมีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในการทำงาน โดยนักบริหารธุรกิจหญิงที่มีบุคลิกภาพแบบเอจะมีความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงานสูง

เคลลี และ เฮาส์ตัน (Kelly and Houston, 1985) ได้ศึกษาบุคลิกภาพ แบบ เอ และ บี โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงที่ทำงานนอกบ้าน มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเอ มีระดับการศึกษา และระดับสถานภาพทางอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะ บุคลิกภาพแบบบี และยังพบอีกว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความตึงเครียดสับสน และวิตกกังวลในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี

โรเบล (Lobel 1988 : 434:440) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพแบบเอ กับภาวะทางโรคประสาท ความวิตกกังวล กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 88 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลิกภาพแบบเอและบี โดยแบบสำรวจบุคลิกภาพ Jenkins Activity Survey ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเอ มีความสัมพันธ์กับภาวะ โรคประสาท ส่วนทางด้านความวิตกกังวลพบว่า บุคลิกภาพแบบเอ และแบบบีไม่แตกต่างกัน

แคทลีน และ ฮอสซีน (Kathleen and Hossein, 1992 : 260) ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้หญิงผิวดำ อาชีพรับจ้าง จำนวน 280 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลิกภาพแบบเอ จำนวน 136 คน บุคลิกภาพแบบบี จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ตามโครงสร้าง พบว่า ขณะสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีบุคลิกภาพแบบบี จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพจะมีความสัมพันธ์กับการเกิดความวิตกกังวล

อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล (2533 : 124-136) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ศึกษาตัวแปรคือ จิตลักษณะพื้นฐานของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกแบบ เอ และบุคลิกภาพแบบ บี ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ บี โดยเฉพาะในกลุ่มคนโสดจะเห็นได้ชัดเจนกว่าคนที่มีการคบแล้วและคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาต่อมากกว่าคนที่ มีบุคลิกภาพแบบ บี

จากงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ สรุปได้ว่าบุคลิกภาพน่าจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล กล่าวคือ คนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ น่าจะตัดสินใจสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็นคนมีความสุข ชอบการเคลื่อนไหว ชอบสมาคมกับคนอื่น ตรงกันข้ามกับคนที่บุคลิกภาพแบบบี เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบอยู่คนเดียว คิดถึงตนเองเป็นสำคัญ และไม่ชอบติดต่อกับบุคคลอื่น ดังนั้น บุคลิกภาพน่าจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.7 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

2.1.7.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

(1) ความหมายของสุขภาพจิต

มูลี (Mouly. 1965 : 165-167) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิต หมายถึง การกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อลดความตึงเครียดทางอารมณ์เพื่อการปรับตัว สัมพันธ์ภาพอันดีงามระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม เช่น เพศ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสภาพสังคม

จาโฮดา (พรพรรณ จิระวงศ์ศิริ 2547:18; อ้างอิงจาก Jahoda. 1970 : 28-25) สุขภาพจิต หมายถึง สภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ของแต่ละบุคคลจะต้องพิจารณาองค์ประกอบ 6 ประการ คือ เจตคติที่มีต่อตนเอง การสร้างความเจริญเติบโต พัฒนาการให้บังเกิดขึ้นแก่ตนเอง การสร้างบูรณาการแห่งบุคลิกภาพของตนเอง การมีอิสระในการปกครองตนเอง การรับรู้ความเป็นจริงและรอบรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบตัว

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ให้ความหมายสุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตด้วยความสมดุล มีความสุขสบายใจ รวมถึงสามารถสนองความต้องการของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ (นวลละออ สุภาพล 2534 : 71 – 72 ; อ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก ม.ป.ป.)

กรมการแพทย์ (2529 : 3) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิต คือ สภาพจิตใจของบุคคลที่สามารถแก้ปัญหา ปรับตัวและจิตใจได้อย่างเหมาะสมกับสังคมสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสุขสบายตามอัตภาพ และปราศจากอาการโรคจิตโรคประสาท

กองสุขภาพจิต (อรุณี มิ่งประเสริฐ 2547 : 30 ; อ้างอิงจาก กองสุขภาพจิต 2532) ได้ให้ความหมายสุขภาพจิต คือ สภาพความสมบูรณ์ของจิตใจ โดยดูจากสมรรถภาพของจิตใจ ความสามารถในการต่อไปนี้

1. การกระชับมิตร หมายถึง ความสามารถในการผูกมิตร การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีความสุข

2. การพิชิตอุปสรรค หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ ก่อประโยชน์ในความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม

3. รู้จักพอใจ หมายถึง ความสามารถในการยอมรับสิ่งเป็นจริงด้วยความสบายใจ

(2) สาเหตุของการเกิดปัญหาสุขภาพจิต

สุจิต สุวรรณชีพ (2528:18) ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต คือ

1. ความต้องการพื้นฐานตั้งแต่กำเนิดทางร่างกายและจิตใจที่มีได้รับการตอบสนองก่อให้เกิดปัญหาภายหลัง
2. ปัญหาความขัดแย้งขัดข้องของตนเอง ครอบครัว สมาชิก ความรับผิดชอบ ความบกพร่องของการดำเนินชีวิตในครอบครัว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น
3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจการดำรงชีวิตในสังคม ดัชนีอุปสรรคการดำเนินชีวิต การผิดพลาด ความคาดหวัง เป้าหมาย อุปสรรค ความต้องการต่างกัน
4. ปัญหาจากสิ่งแวดล้อมการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่มีการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภูมิหลัง ปัจจุบัน ความวุ่นวายในสังคมกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน การเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งคิดต่อกันก่อให้เกิดปัญหากดดันจิตใจต่อเนื่องจนเกิดปัญหา

(3) ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี

สุภาพรณ โคตรจรัส (2527 : 114-116) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้มีสุขภาพจิตดี ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีการรับรู้ตรงกับความเป็นจริงในด้านความคิด ความเข้าใจใต้สติปัญญาในการพิจารณาตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม คิดและทำอย่างมีเหตุผล เต็มใจเผชิญปัญหาแก้ไข
2. สามารถเผชิญความตึงเครียดวิตกกังวลต่าง ๆ ในประสบการณ์ด้านอารมณ์ สามารถรักษาระดับอารมณ์สถานการณ์ได้ถูกต้องเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ รักษาอารมณ์ได้ดี
3. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการเข้าสังคม แสวงหากิจกรรมทางสังคม สัมพันธ์กับผู้อื่นจริงจัง จริงใจ ยอมรับเข้าใจในตนเองและผู้อื่นในผลประโยชน์เสมอกัน
4. ด้านการทำงานเต็มความสามารถเลือกอาชีพตรงกับความสามารถรับรู้ผลประโยชน์ตนเองและส่วนรวมมีคุณค่า สร้างสรรค์พลังในการทำงานใหม่ ๆ
5. เป็นผู้มีความสามารถให้ความรักในมนุษยชาติอย่างจริงใจ เอื้อเฟื้อ โอบอ้อม มีน้ำใจ น่าเชื่อถือ ฟังพอใจเมื่อเห็นผู้อื่นเป็นสุข

6. มีความเข้าใจในตนเองรับผิดชอบ ยอมรับในความเ็นจริงแก้ไขข้อบกพร่อง
เปิดเผยรับผิดชอบตนเองและสังคม พัฒนาให้เต็มศักยภาพอยู่เสมอ สร้างสรรค์

7. กล้าเผชิญสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ สามารถ
ยอมรับแก้ปัญหาในสังคมและมีการแสดงออกที่เหมาะสม ควบคุมอารมณ์มั่นคงเปิดเผย

กรมการแพทย์ (2529 :3) ได้เสนอแนวพิจารณาผู้มีสุขภาพจิตดี คือ

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

2.1.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

โคล์แมน (Coleman 1964 : 268) ได้ศึกษาพบว่าคนที่แต่งงานแล้วเป็นโรค
จิตมากกว่าคนที่โสด หม้าย หย่า เนื่องจากการแต่งงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จที่ทำให้เกิดความ
กดดันทางจิตใจมาก

รัสเซล และคนอื่น (Russell and others 1987: 269 – 274 ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ
สภาวะตึงเครียดในการทำงาน การสนับสนุนจากสังคม และอาการผิดปกติทางจิต และกายของครู
ประถม และครูมัธยมในรัฐไอโอวา สหรัฐอเมริกา จำนวน 316 คน พบว่า การสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำนายสภาวะตึงเครียด ได้ 5.0 – 6.3 %

จันทนา สุวรรณอาสน์ (2532 :79) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาชายกับครูประถมศึกษาหญิงมี
สุขภาพจิตแตกต่างกัน ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีสุขภาพจิตแตกต่างกัน

ลลิตา สุนทรวิภาต (2532 : 82) พบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงิน
แผ่นดิน (ส.ต.ง.) ยังมีสุขภาพจิตดีเท่าใด กลุ่มก็มีประสิทธิผลของงานสูงเท่านั้น

อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523 :51-52) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพ
การปฏิบัติงานและสุขภาพจิตครู อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า
สภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สุขภาพจิต อาจจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เพราะผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะมีความสมบูรณ์ของจิตใจ
ที่สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้อยู่ในสังคม

อย่างมีความสุข โดยปราศจากความขัดแย้งภายในจิตใจ ทำให้ไม่เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ จิตใจ ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีสุขภาพจิตบกพร่อง จะไม่สามารถเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ ได้ มีความขัดแย้งในจิตใจ เกิดความผิดปกติทางอารมณ์ จิตใจ ทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพ และอาจมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

2.1.8.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

แลม และ คณะ (Lam and other.1995) ทำการศึกษาชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานในฐานะเป็นตัวแปร สาเหตุให้เกิดความถดถอยในอาชีพ พบว่า สถานภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู

2.1.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์ (2534 : 86) ศึกษาเรื่องความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกับ และมีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

ระพีพร เภญจากิจกุล (2540 : 59 - 60) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพ กับความผูกพันต่อองค์การศึกษานเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าระดับชั้นที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์ (2539 :72) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงกว่ากับที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจ เพราะ ผู้มีตำแหน่งหน้าที่สูง มักได้รับค่าตอบแทนสูงด้วย และยังสร้างความรู้สึกรับประกันความมั่นคงในการทำงาน

2.1.9 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

2.1.9.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายได้

ลอก (ผาณิต สกุลวัฒน์.253:22 ; อ้างอิงจาก Lock. 1976. *Handbook of Industrial and Organization Psychology*) กล่าวว่า รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ดี

ได้รับ ถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสนองความต้องการของตนได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล เกื้อถวิลวงศ์ (2528:113) กล่าวว่า รายได้ต่อเดือนหรือเงินเดือนเป็นผลตอบแทนที่จูงใจให้คนปฏิบัติงาน มีความสลับซับซ้อนอีกทั้งมีความสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภททุกระดับตั้งแต่ความต้องการทางด้านสรีรศาสตร์ไปถึงความต้องการที่สูงขึ้นไปตามลำดับขั้น

2.1.9.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรายได้

เชปปาร์ด และเฮร์ริค (เสาวภาคย์ ศิวาจา. 2528: 50; อ้างอิงจาก Sheppard and Herrick. 1972) ได้แสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ตัวงานเอง ความมั่นคง รายได้และผู้บังคับบัญชา

สมศักดิ์ สุขใจ (2531 : 68) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนายตำรวจนักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันและปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนรุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ พบว่า อัตราเงินเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนตำรวจหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 จำนวน 74 คน และหลักสูตรสารวัตรสืบสวนรุ่นที่ 3 จำนวน 73 คน

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2530 : 112) ได้ศึกษาคุณภาพของครูประถมศึกษา โดยพิจารณารายได้ รายจ่ายในครอบครัว พบว่า กลุ่มครูที่มีคุณภาพในการทำงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีรายได้สูงและรายจ่ายต่ำกว่ากลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ

วิรัตน์ ไวยกุล (2524 : 96) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าข้าราชการมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับรายได้ นั่นเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน มีฐานะการเงินเพียงพอกับค่าใช้จ่าย จะสามารถอุทิศเวลาให้กับราชการได้เต็มที่

2.1.10 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบที่มีต่อสมาชิกครอบครัว

2.1.10.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

จอห์นและโฮเวิร์ด (ศิริรัตน์ อัจนามศิริ John and Howard.1975) กล่าวว่า ตั้งแต่เกิดมานุษย์ต้องการสภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว การยอมรับในสังคม ซึ่งระดับชั้นใน

ครอบครัวเกี่ยวกับเกณฑ์ จากขนาดของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ เกี่ยวกับรายได้และความคาดหวังของอาชีพ อันอาจรวมถึงการศึกษาที่ส่งผลถึงระดับรายได้ด้วย

2.1.10.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว

แกริสัน คิงสตัน และ แมคโดนัลด์ (Gerrison Kingston and McDonald. 1966 : 415) ได้ศึกษาฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เด็กเรียนได้ดีหรือไม่ดี โดยพบว่า เด็กที่มีมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมด้อย ย่อมจะขาดประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยในการเรียนรู้ ผลงานวิจัยของแกริสัน และคณะ แสดงว่าฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัวมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พรทิพย์ เกตุรานนท์ (จิราภรณ์ แพร่ต่วน. 2543 : 24 ; อ้างอิงจาก พรทิพย์ เกตุรานนท์. 2537) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด พยาบาลที่มีภาระทางครอบครัวนั้นจะมีความเครียดสูง

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 : 71-72) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูที่มีหน้าที่ดูแลและสมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวอาจมีผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากถ้าบุคคลมีความสุขในการมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคคลนั้นก็จะมีความสุขจิตดี ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ไม่วิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.11 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

2.1.11.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

มอร์โรว์ และวิลสัน (Morrow and Wilson. 1961) ได้อธิบายถึงลักษณะของสัมพันธภาพภายในครอบครัวว่า ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านอารมณ์ และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการพักผ่อนหย่อนใจร่วมกันในครอบครัว มีการรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกัน และมีความกลมเกลียว สามัคคี ประองคองระหว่างสมาชิกในครอบครัวอีกด้วย

จรรยา สุวรรณทัต (ณัฐสุดา สุจินันท์กุล, 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก จรรยา สุวรรณทัต. 2530) ให้ความเห็นว่ ความสัมพันธ์ที่ราบรื่นในครอบครัวจะเป็นเครื่องมือในการป้องกัน

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลในครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้สรุปถึงปัจจัยที่มีส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวไว้ ดังนี้

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ของครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวใดที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ไม่ขัดสน ย่อมนำมาซึ่งความสุขของครอบครัว เกิดความกลมเกลียว สัมผัสกันกันในครอบครัว

2. การรู้จักบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง พ่อแม่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตร โดยใช้เหตุผลและบุตรเองก็มีหน้าที่เคารพเชื่อฟังให้การเลี้ยงดูพ่อแม่

3. การรู้จักลักษณะธรรมชาติและความต้องการมูลฐานของบุคคลแต่ละคนในครอบครัว พ่อแม่ที่พยายามเข้าใจลักษณะธรรมชาติของการเจริญเติบโตและมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือเด็กเมื่อเกิดปัญหา เมื่อบุคคลในครอบครัวมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจกันก็ย่อมมีส่วนช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดี

4. ความคงเส้นคงวาในการวางระเบียบวินัย

2.1.11.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

คาลเบ็ก และ คนอื่น (Tenbrunsel, et al. 1995 : 233 – 246) พบว่าความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิงมีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในครอบครัวของผู้หญิง มีอิทธิพลเชิงลบต่อความผูกพันในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในครอบครัว โดยลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบพลวัต

กุลวรรณ วิทยาวงศ์รุจิ (2526 : 58 – 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ สัมพันธภาพภายในครอบครัว และการปรับตัวของวัยรุ่นที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายในกรุงเทพมหานคร จำนวน 499 คน ผลปรากฏว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .4534 นั่นคือเด็กวัยรุ่นที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวดีจะมีการปรับตัวดี แต่ถ้าเด็กวัยรุ่นมีสัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ก็จะปรับตัวไม่ดีไปด้วย

ยี่สุน นันทวโนทยา (2539 : 36) ได้กล่าวว่า ครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียน นักศึกษามากที่สุด สัมพันธภาพในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อความสนใจในอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพ

วราภรณ์ แดงเจริญ (2544 : 81) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อทัศนคติการเลือกมหาวิทยาลัยของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหารในสังกัดกรมยุทธศึกษา กองบัญชาการทหารสูงสุด

กระทรวงกลาโหม พบว่า สัมพันธภาพของนักเรียนเตรียมทหารกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเลือกเหล่าทหารเรือของนักเรียนเตรียมทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว อาจจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจาก ถ้าบุคคลมีสัมพันธภาพภายในครอบครัว ระหว่าง บิดา มารดา บุตร สามี ภรรยา พี่น้อง และญาติ ที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน มีการปฏิบัติด้วยการให้ความรักความรัก ความอบอุ่น เข้าใจกัน และห่วงใยซึ่งกันและกัน จะทำให้ข้าราชการมีความสุข ถ้ากระทำการสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.12 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

2.1.12.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

กิลเมอร์ (ศิริชัย เสรีนันทชัย. 2537 : 14 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1959) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถของเขาเอง ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

ฟลิปโป (กิตติพงษ์ รณหงษา. 2544 : 30 ; อ้างอิงจาก Flippo. 1971) กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า การที่จะทราบถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติการก็อาจดูได้จากโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ตียาว (2534 :35) กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งที่มีมองเห็นได้ยากกว่าเรื่องอัตราค่าจ้าง แต่ก็เป็นการปรารถนาของพนักงานทุกคน ที่อยากมีตำแหน่งสูงขึ้นรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้น สถานะและตำแหน่งในอนาคต ก็เป็นสิ่งที่จูงใจอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

2.1.12.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

จิระ หงส์คารมณ (2524:71) ได้สำรวจพบว่าสาเหตุของการลาออกจากพนักงานสหกรณ์การเกษตรที่สำคัญประการหนึ่งคือไม่มีโอกาสก้าวหน้า งานไม่มั่นคง ส่งผลกับความไม่พึงพอใจในการทำงาน และไม่มีคามยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

โสภณ ทรัพย์มากอุดม (2533:26) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเลื่อนตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เพราะการมีโอกาสก้าวหน้าใน

การทำงาน ย่อมแสดงถึงการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลได้รับความเชื่อถือจากคนทั่วไป ย่อมมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวล

2.1.13 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

2.1.13.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

วรรณ ฌ สงขลา (2530:18) ได้ให้ความหมายบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมตัวผู้ทำงานที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพทางร่างกายและวัตถุอันครอบคลุมไปถึง ซึ่งในการทำงาน การหยุดพักผ่อน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมที่กระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ การสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน สันทนาการ รายได้ของผู้ทำงาน มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535:107) กล่าวว่า การจัดการต่าง ๆ ซึ่งก็คือ ระบบบริหารขององค์กร ลักษณะธรรมชาติขององค์กร หรือสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน

วิจิตร วรุตบางกูร (2535:145) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงามมีผลต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน องค์กรจึงควรจัดสถานที่ทำงานและบริเวณที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม ติดตั้งอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ได้มาตรฐานจะต้องตามหลักวิชาการ

สุพัตรา สุภาพ (สิริรัตน์ สวยสม 2546 : 90 ; อ้างอิงจาก สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 138-140) กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญคือ สถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง พร้อม อันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

2.1.13.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

เมาเซอร์ (Mauser.1994 : 1395) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หัตถา มัทยาท (2541:109) ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถส่งผลกระทบต่องานที่ลักษณะงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นเรศ ภูโคกสูง (2541:131) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของสถานที่ทำงาน ที่เกี่ยวกับความสะอาดของสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง เครื่องมือในการ ปฏิบัติงาน ที่ทำให้ข้าราชการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และอาจมีผลต่อความวิตกกังวลในด้าน ความมั่นคงในการทำงาน

2.1.14 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับ ผู้บังคับบัญชา

2.1.14.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ฮัทธ (Hatz.1976:4-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มี ผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

1. การยกย่อง สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ
2. ปกป้องบุคลากรในการณ์ที่มีความขัดแย้งกับบุคลากรภายนอก
3. เอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทั่ว ๆ ไป
4. ไว้วางใจในความรับผิดชอบของการทำงานของบุคคล
5. แสดงภูมิรู้และความเข้าใจในการบริหาร สามารถใช้กลยุทธ์ในการ

ปฏิบัติภารกิจ

6. สนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรใน หน่วยงาน

2.1.14.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

เซียร์และเกรน (ฮูธ มิ่งประเสริฐ. 2547:39 ; อ้างอิงจาก Seers and Graen.1984) ได้ศึกษาวิจัยระยะเวลากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานหน่วยงานของรัฐบาล จำนวน 101 คน พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ซาราสัน และคนอื่น ๆ (Sarason and others. 1987 : 813-831) ศึกษาการ สนับสนุนทางสังคมไม่ว่าจะมาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ครอบครัวหรือจากชุมชน เป็น สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีที่พึ่ง ที่ปรึกษาหรือมีผู้เห็นความสำคัญของ ตนเองทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

ฟอลแมน (Falman. 1988 : 2977A) ศึกษาองค์ประกอบทางด้านผู้บังคับบัญชาพบว่า การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานของผู้บริหารต้องสร้างศรัทธาและสร้างน้ำใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

นเรศ ภูโคกสูง (2541:131) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพลพโยชิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 :69) ศึกษาบรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่งานวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีบรรยากาศการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีทัศนคติทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้อย่างยุติธรรม

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2541:97) ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกันกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา อาจเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา จะทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ถ้าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.15 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

2.1.15.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2527:206) เน้นถึงบทบาทของเพื่อนร่วมงานว่า เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศการทำงานฉันทกัน มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยกระตุ้น การปฏิบัติงานของกลุ่ม แนะนำช่วยเหลือการงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลาได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนานและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

อารมณ จินดาพันธ์ (อรุณี มิ่งประเสริฐ 2547 : 42; อ้างอิงจาก อารมณ จินดาพันธ์ 2536) กล่าวว่า ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงาน การยอมรับเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรทำให้เกิดความอบอุ่นภูมิใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์ประกอบสำคัญของการร่วมกลุ่มคือ ความเหมือนกันของความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานและเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน

วัลย์ธิดา สวัสดิพิณฑ (2539 :22) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ถ้าขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงานจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรมิได้นอกจากความรู้ ความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลขององค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการ

2.1.15.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

เซอร์จิโอวานนิ (ผ่องศรี แด้มทอง . 2538 : 46 ; อ้างอิงจาก (Sergiovanni.1973) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครู กลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเานี้คือ รัฐนิวเจอร์ค พบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นส่วนตัว

จเร นากู (2544 : 9) ได้ศึกษาความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างตำรวจตระเวนชายแดนกับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานอาจเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจาก ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความราบรื่นขึ้นในหน่วยงาน มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ถ้าสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี การทำงานจะเป็นไปอย่างไม่ราบรื่น ขาดความสามัคคี ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน อาจมีผลต่อความวิตกกังในด้านความมั่นคงในการทำงาน

2.1.16 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

2.1.16.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

ฮัทท์ (Hatz. 1976 : 4-7) ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการยกย่อง

สรรเสริญ และให้ความเชื่อถือ การเอาใจใส่ดูแลเกี่ยวกับสภาพความอยู่ทั่ว ๆ ไป และการสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : 80) ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน แก้ปัญหาและเกิดความอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว เมื่อผู้บังคับบัญชาเข้ามาให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คำแนะนำ ลงมือร่วมแก้ปัญหา และข้อขัดข้องในการทำงาน

คณัฏ เทียนพุด (2534 : 83) เสนอว่า การสร้างสัมพันธที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงพฤติกรรมและทักษะโดยการให้ความรัก และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักช่วยประสาน ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความรับผิดชอบต่อกัน ให้มีโอกาสแสดงออก ให้มีการติดต่อพบปะ แนะนำ และให้รู้จักกันทั่วไป

2.1.16.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ฟิลเลอร์ เชเมอร์และมอร์ฮาร์ (Fiedler, Chemers and Morhar. 1976 : 36) พบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงาน และการบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี และช่วยให้ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจต่อสภาพการทำงานอีกด้วย

เพรสเซล (Presses. 1986 : 1521-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพกับสิ่งที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีลักษณะความเป็นผู้นำสามารถ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้มากกว่าผู้บริหารด้านอื่น ๆ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 166-167) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

จงกลณี เจริญสุข (2541:150) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการมีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับมากด้านความพึงพอใจในการปกครองบังคับบัญชา

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะเกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจาก ถ้าข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการทำงานและการบังคับบัญชาราบรื่น เพราะความสัมพันธ์จะสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

ถ้าสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี ย่อมทำให้ สภาพการทำงานไม่ราบรื่น ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี ทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.1 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ การแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ จัดทำงบประมาณ และบริหารราชการประจำทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎการแบ่งส่วนราชการ มาตรา 8 และ มาตรา 11)

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำข้อมูลเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- (2) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง
- (3) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ
- (4) จัดทำงบประมาณและแผนปฏิบัติราชการของกระทรวง
- (5) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการและการตรวจสอบภายในราชการทั่วไปของกระทรวง
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน
- (7) ส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการส่งเสริมงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- (8) ส่งเสริมประสานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬา เพื่อการศึกษา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- (9) ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับงานความช่วยเหลือและความร่วมมือกับต่างประเทศในส่วนที่มีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- (10) พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารงานของกระทรวง
- (11) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง
- (12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

3.2 การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎการแบ่งส่วนราชการ มาตรา 8 และมาตรา 11) ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักอำนวยการ
- (2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- (3) สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
- (4) สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน
- (5) สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ
- (6) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (7) สำนักตรวจราชการ และติดตามประเมินผล
- (8) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
- (9) สำนักนิติการ
- (10) สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน
- (11) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.3 การปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.3.1 ความเป็นมา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ร่วมดำเนินการปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 โดยร่วมโครงการของสำนักงาน ก.พ. โดยดำเนินการโครงการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะนำร่อง (ปี 2539-2541) ดำเนินการนำร่องในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 71 หน่วยงาน ระยะขยายผล (2542-2545) เป็นระยะดำเนินการ โครงการสำรวจประสิทธิภาพในส่วนราชการในทุกหน่วยงานในสังกัด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2542 :3) เมื่อประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2540 การปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการปรับภาคราชการในสถานการณ์เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานในสังกัด เมื่อ ก.พ. ได้ดำเนินการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2543 :8) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการตามแผนดังกล่าวในฐานะเคยเป็นหน่วยงานต้นแบบ แต่เนื่องจากปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นโอกาสให้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวง 2545 :5-6)

3.3.2 วิธีดำเนินการ

การดำเนินการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ที่ต้องดำเนินการควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการใน 5 ขั้นตอนสำคัญคือ (1) ขั้นสร้างความเข้าใจ (2) ขั้นออกแบบและสร้างใหม่ (3) ขั้นวางแผนปฏิบัติการ (4) ขั้นดำเนินการตามแผน และ (5) ขั้นติดตามประเมินผล โดยดำเนินการปรับเปลี่ยนในองค์กรรวม คือ (1) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการบริหารจัดการ (2) การปรับเปลี่ยนวิธีการงบประมาณ (3) การปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคล (4) การปรับเปลี่ยนระเบียบกฎหมาย และ (5) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยดำเนินการในลักษณะการสร้าง ความเข้าใจและเตรียมการในปี 2542-2545 และปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ในปี พ.ศ. 2546 (สำนักงาน ปลัดกระทรวง 2545 : 7)

3.3.3 ผลการดำเนินงาน

1) การปฏิรูปโครงสร้าง ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการตามโครงสร้าง ปฏิรูปการศึกษา ประกอบด้วย ส่วนราชการหลักสายงานขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี 5 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 10)

2) การปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ พัฒนานุเคราะห์ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามแนวการบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยดำเนินการทั้งก่อนและหลังการปรับเปลี่ยนให้สู่โครงสร้างใหม่

3) การปรับเปลี่ยนระเบียบกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงาน สามัญในการดำเนินการปรับเปลี่ยนระเบียบกฎหมายตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยน ครั้งสำคัญเกี่ยวกับกฎหมายการศึกษา

4) การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการบริหารงานบุคคล ตามแนวที่ ก.พ.กำหนด ปรับเปลี่ยนวิธีการจ้าง สนับสนุนการลดอัตราค่าจ้างภาครัฐการใช้ระบบการ สรรหาผู้บริหารระดับสูงแนวใหม่ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา

5) การปฏิรูปวัฒนธรรมการทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการ ทุกวิธีทางให้นุเคราะห์ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นการทำงานเพื่อประชาชน ยึดค่านิยมสร้างสรรค์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี จนกระทั่ง ได้ปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ และได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาบริหารบ้านเมืองที่ดีใน ปัจจุบัน (สำนักงานปลัดกระทรวง 2545 : 8)

3.3.4 ผลกระทบการปฏิรูประบบราชการ

การปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาส่งผลกระทบในระดับรวมทั้งเห็นเป็นรูปธรรม คือ (สำนักงานปลัดกระทรวง 2545:8)

- 1) ส่วนราชการ หน่วยงานราชการมีจำนวนน้อยลง
- 2) ระบบงานใหม่ตามโครงสร้างใหม่ยังขาดความชัดเจน
- 3) อัตราค่าจ้างลดลง การจัดอัตราค่าจ้างยังเกิดความไม่เป็นธรรม และยังจัดอัตราค่าจ้างได้ไม่เหมาะสมกับงาน

4) วิธีการทำงานเปลี่ยนไป การปฏิบัติงานในทุกระดับต้องบริหารจัดการแนวใหม่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นการทำงานเพื่อประชาชน

จากความเป็นมาและความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดังกล่าวแล้ว ยุคปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการที่เป็นช่วงเวลาของการปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นรูปธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมาจนถึงการปรับเปลี่ยนเข้าสู่โครงสร้างใหม่ตามโครงสร้างปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปดังกล่าวส่งผลทั้งต่อโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ระบบงานและวิธีการทำงานของบุคลากรที่กระทบโดยตรงต่อความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

1. ประชากรที่ใช้

ประชากรที่ได้ศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2547 จำนวน 1,718 คน เป็นชาย 550 คน และเป็นหญิง 1,168 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2547 จำนวน 333 คน เป็นชาย 107 คน เป็นหญิง 226 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane, 1967: 886 - 887) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานและเพศเป็นชั้น (Strata) โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยแบ่งหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด โดยจำแนกเป็น 11 สำนัก มีจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 1,718 คน ได้แก่

- 1.1. สำนักอำนวยการ จำนวน 229 คน
- 1.2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 50 คน
- 1.3. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จำนวน 56 คน
- 1.4. สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน จำนวน 100 คน
- 1.5. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ จำนวน 43 คน
- 1.6. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 316 คน
- 1.7. สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล จำนวน 31 คน
- 1.8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ จำนวน 155 คน
- 1.9. สำนักนิติการ จำนวน 33 คน
- 1.10. สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 413 คน
- 1.11. สำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 292 คน

2. ผู้วิจัยแบ่งข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการในแต่ละหน่วยงาน ออกเป็นเพศชาย จำนวน 550 คน และเพศหญิง จำนวน 1,168 คน

3. ผู้วิจัยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของยามาเน่ ซึ่งมีความเชื่อมั่น ได้ร้อยละ 95 (Yamane.1976:886-887) ได้กลุ่มตัวอย่าง 333 คน เป็นข้าราชการชาย 107 คน และข้าราชการหญิง 226 คน

4. ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วน ประชากร : กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5:1 ได้กลุ่มตัวอย่าง แต่ละหน่วยงาน ดังนี้

4.1 สำนักอำนวยการ	จำนวน 229 คน	เป็นชาย 44 คน	เป็นหญิง 185 คน
4.2 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	จำนวน 50 คน	เป็นชาย 23 คน	เป็นหญิง 27 คน
4.3 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	จำนวน 56 คน	เป็นชาย 23 คน	เป็นหญิง 33 คน
4.4 สำนักการลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	จำนวน 100 คน	เป็นชาย 65 คน	เป็นหญิง 35 คน
4.5 สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	จำนวน 43 คน	เป็นชาย 6 คน	เป็นหญิง 37 คน
4.6 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน 316 คน	เป็นชาย 90 คน	เป็นหญิง 226 คน
4.7 สำนักตรวจราชการและติดตามประเมินผล	จำนวน 31 คน	เป็นชาย 12 คน	เป็นหญิง 19 คน
4.8 สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	จำนวน 155 คน	เป็นชาย 60 คน	เป็นหญิง 95 คน
4.9 สำนักนิติการ	จำนวน 33 คน	เป็นชาย 20 คน	เป็นหญิง 13 คน
4.10 สำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน	จำนวน 413 คน	เป็นชาย 146 คน	เป็นหญิง 267 คน
4.11 นักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	จำนวน 292 คน	เป็นชาย 61 คน	เป็นหญิง 231 คน

ดังแสดงในตาราง1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานและเพศ

หน่วยงาน	เพศ				รวม	
	ชาย		หญิง			
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1. สำนักอำนวยการ	44	9	185	35	229	44
2. ศูนย์สารสนเทศและการสื่อสาร	23	5	27	5	50	10
3. สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา	23	4	33	7	56	11
4. สำนักการลูกเสือ ยุวกาชาดและ กิจการนักเรียน	65	13	35	7	100	20
5. สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ	6	1	37	7	43	8
6. สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	90	17	226	44	316	61
7. สำนักตรวจราชการและติดตาม ประเมินผล	12	2	19	4	31	6
8. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์	60	12	95	18	155	30
9. สำนักนิติการ	20	4	13	2	33	6
10. สำนักบริหารงานการศึกษา นอกโรงเรียน	146	28	267	52	413	80
11. สำนักบริหารงานคณะกรรมการ การส่งเสริมการศึกษาเอกชน	61	12	231	45	292	57
รวม	550	107	1,168	226	1,718	333

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลใน
ด้านความมั่นคงในการทำงานในยุคปฏิรูปราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 11 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการ
ทำงาน ระดับตำแหน่ง และ รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี.เอส.คิว. 60

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

ตอนที่ 6 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตอนที่ 11 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูป

ระบบราชการ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
ระดับตำแหน่ง รายได้ ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
คำชี้แจงแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เมื่ออ่านข้อความแล้ว
โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริง
ในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

()

ชาย

()

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

()

โสด

()

คู่

()

หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
6. ระดับตำแหน่ง ได้แก่
 - () ระดับ 1 – 3
 - () ระดับ 4 - 6
 - () ระดับ 7 - 9
7. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของ กมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541)
- 2.3 สร้างแบบสอบถามบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 2.1 และ 2.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบวัดลักษณะที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัดท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3.	ท่านเป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก
(คะแนน)

จริงที่สุด	5
จริง	4
จริงบ้าง	3
จริงน้อย	2
จริงน้อยที่สุด	1

ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)

1
2
3
4
5

เกณฑ์การแปลความหมายบุคลิกภาพ (อัจฉรา วงศ์วัฒนางคกุล 2533 : 57 - 58)

ผู้ที่ได้คะแนน 51 - 100 มีบุคลิกภาพแบบ เอ

ผู้ที่ได้คะแนน 20 - 50 มีบุคลิกภาพแบบ บี

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

ผู้วิจัยใช้แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60) เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตของ เดวิด โกลด์เบิร์ก และ พอลวิลเลียมส์ (David Goldberg and Paul Williams, 1988) แปลเป็นไทย โดย นายแพทย์ นิลชัย โกวิทกุล และคณะ (2539) ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบคัดกรองสุขภาพจิตเบื้องต้น ไม่สามารถวินิจฉัยโรคได้

ตัวอย่าง แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี เอช คิว 60

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2 - 3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบันหรือในช่วง 2 - 3 สัปดาห์ที่ผ่านมามากที่สุด โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อ 1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

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

ข้อ 2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

ข้อ 3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

() ไม่เลย () ไม่มากกว่าปกติ () ก่อนข้างมากกว่าปกติ () มากกว่าปกติมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนใช้การคิดแบบ GHQ 60 คือ 0-0-1-1

ตอบ 2 ข้อแรก ให้คะแนน 0 คะแนน

ตอบ 2 ข้อหลัง ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การจัดแบ่งระดับสุขภาพจิต (ธนา นิลชัยโกวิทย์และคณะ 2539 : 1 – 17)

ได้คะแนน 0 – 11 คะแนน ถือว่ามีสุขภาพจิตปกติ

ได้คะแนน 12 คะแนนขึ้นไป ถือว่ามีปัญหาทางสุขภาพจิต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาระความ

รับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

ของชนต์ ชุ่มจิต (2520 : 137 – 144)

4.3 สร้างแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ให้สอดคล้องกับ

นิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 4.1 และ 4.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

5 ระดับของลิเคอร์ต (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับ

ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้าง ไม่ตรงบ้าง

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านมีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดู บิดามารดา การเลี้ยงดูบุตรธิดา การเลี้ยงดูญาติ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก (คะแนน)		ข้อความที่มีความหมายทางลบ (คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวน้อย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว มีขั้นตอนดังนี้

- 5.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 5.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ของนิยม สุวรรณ (2541)
- 5.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 5.1 และ 5.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
ไม่จริงเลย	1	5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวไม่ดี

ตอนที่ 6 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้

6.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

6.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานของ จเร นาคู (2544)

6.3 สร้างแบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 6.1 และ 6.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิกเออร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

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

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง					
2.	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่นจากหัวหน้าอย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานน้อย

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน มีขั้นตอนดังนี้

7.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางกายภาพในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

7.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ของ
ประภาทิพย์ พิชัย (2539)

7.2 สร้างแบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ให้สอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 7.1 และ 7.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับ
ข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

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

ลำดับ	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิไม่เหมาะสมกับการทำงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
	(คะแนน)		(คะแนน)
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีลักษณะทางกายภาพในการทำงานไม่ดี

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีขั้นตอนดังนี้

8.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

8.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ของ นเรศ ภูโกลสูง (2541)

8.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 8.1 และ 8.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ก.ข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ท่านไม่กล้าเสนอแนวคิดในการ ปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
2.	ท่านแสดงความเคารพ ผู้บังคับบัญชาทั้งในขณะ ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ					
1	ข. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ ข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บังคับบัญชาแนะแนวทางใน การปฏิบัติงานให้แก่ท่าน					
2.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ กำลังใจในการทำงานของท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก

ข้อความที่มีความหมายทางลบ

(คะแนน)

(คะแนน)

จริงที่สุด 5

1

จริง 4

2

จริงบ้าง 3

3

จริงน้อย 2

4

จริงน้อยที่สุด 1

5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน มีขั้นตอนดังนี้

9.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

9.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ของเจร นาคว (2544)

9.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 9.1 และ 9.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ท่านไม่สบายใจในการทำงาน ร่วมกับเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน					
2	ท่านได้รับการยอมรับในงานที่ ทำจากเพื่อนร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	5		1
จริง	4		2
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	2		4
จริงน้อยที่สุด	1		5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย	3.67 – 5.00	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.66	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 2.33	หมายถึง	มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา มีขั้นตอนดังนี้

10.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

10.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา ของ จเร นาคว (2544)

10.3 สร้างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยใช้ข้อมูลจากข้อ 10.1 และ 10.2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่างแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านบ้างไม่ตรงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	สัมพันธภาพระหว่าง ข้าราชการกับผู้ได้บังคับ บัญชา พฤติกรรมที่ข้าราชการปฏิบัติ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ท่านมอบหมายงานที่ตรงกับ ความสามารถแก่ ผู้บังคับบัญชา					
1.	พฤติกรรมที่ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อข้าราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความ เคารพนับถือในตัวท่าน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก
(คะแนน)

จริงที่สุด 5
จริง 4
จริงบ้าง 3
จริงน้อย 2
จริงน้อยที่สุด 1

ข้อความที่มีความหมายทางลบ
(คะแนน)

1
2
3
4
5

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาดี

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาดีพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาไม่ดี

ตอนที่ 11 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูปราชการ มีขั้นตอนดังนี้

11.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

11.2 ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ ของ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544)

11.3 สร้างแบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้ข้อมูลจากข้อ 11.1 และ 11.2 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert scale type)

ตัวอย่าง แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด ดังนี้

ลำดับ	ข้อความถาม	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่อไม่ได้ รับทราบข้อมูลที่แท้จริง เกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังตาม โครงสร้างใหม่					

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

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่มีความหมายทางบวก		ข้อความที่มีความหมายทางลบ	
(คะแนน)		(คะแนน)	
จริงที่สุด	1		5
จริง	2		4
จริงบ้าง	3		3
จริงน้อย	4		2
จริงน้อยที่สุด	5		1

เกณฑ์การแปลความหมาย (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความวิตกกังวลด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความวิตกกังวลด้านความมั่นคงในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความวิตกกังวลด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามทุกตอนไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรณรัตน์ พลอยล้อมแสง อาจารย์ ดร.พาสนา จุรัตน์ และ ดร.สมเกียรติ ขอบผล ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

2. นำแบบสอบถามซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 55 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ โดยนำคะแนนที่ตรวจแล้วมาเรียงลำดับจากสูงที่สุดมายังต่ำสุด แล้วแยกเป็น 25 % ที่ได้คะแนนสูง และ 25 % ที่ได้คะแนนต่ำ นำค่าเฉลี่ยรายข้อมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t-test เลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นแบบสอบถาม ได้ดังต่อไปนี้

2.1 แบบสอบถามบุคลิกภาพ ได้แบบสอบถามจำนวน 20 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.064 - 6.062

2.2 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ได้แบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ระหว่าง 2.064 – 9.116

2.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ได้แบบสอบถาม จำนวน 21 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.064–7.237

2.4 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.263–7.776

2.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ได้แบบสอบถาม จำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.835–7.317

2.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ได้แบบสอบถาม จำนวน 28 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.145--17.733

2.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ได้แบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 3.108–17.670

2.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา ได้แบบสอบถาม จำนวน 17 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.064–8.283

2.9 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ ที่มีค่า t อยู่ในระหว่าง 2.064–9.448

3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่คัดเลือกมาแล้วในข้อ 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละฉบับดังต่อไปนี้

3.1 แบบสอบถามบุคลิกลักษณะ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8048

3.2 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7672

3.3 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6956

3.4 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7721

3.5 แบบสอบถามลักษณะทางกายในที่ทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8673

3.6 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9361

3.7 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9494

3.8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8936

3.9 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8728

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนัก แต่ละหน่วยงานช่วยกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลให้ และผู้วิจัยไปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 333 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2547 ถึงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547 และรับคืนมาครบทุกฉบับ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 333 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบข้อมูลครบทุกคำถามอย่างสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติสำหรับการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายชื่อของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค 25 % กลุ่มสูง
กลุ่ม – กลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วย t-test

1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1.1 ค่าร้อยละ

2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้าน
สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของ
ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.2.2 วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในการ
ทำงานที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple
Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละตัว (Mean of Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Y}$	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนดิบ ในที่นี้ คือ ค่าสมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ยุคปฏิรูประบบราชการในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ค่าสมการพยากรณ์ที่แทนค่าในรูปคะแนนมาตรฐานในที่นี้คือ สมการ พยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุค ปฏิรูประบบราชการในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
Y	แทน	ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
X_i	แทน	เพศชาย

X ₂	แทน	เพศหญิง
X ₃	แทน	อายุ
X ₄	แทน	สถานภาพโสด
X ₅	แทน	สถานภาพคู่
X ₆	แทน	สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือแยกกันอยู่
X ₇	แทน	วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
X ₈	แทน	วุฒิการศึกษาปริญญาตรี
X ₉	แทน	วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี
X ₁₀	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X ₁₁	แทน	ระดับตำแหน่ง : ระดับ 1-3
X ₁₂	แทน	ระดับตำแหน่ง : ระดับ 4-6
X ₁₃	แทน	ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9
X ₁₄	แทน	รายได้
X ₁₅	แทน	บุคลิกภาพ
X ₁₆	แทน	สุขภาพจิต
X ₁₇	แทน	ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว
X ₁₈	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว
X ₁₉	แทน	โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
X ₂₀	แทน	ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
X ₂₁	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
X ₂₂	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน
X ₂₃	แทน	สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูปราชการ
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูปราชการ

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางกายภาพที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่ง

ปัจจัย		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	107	32.1
	หญิง	226	67.9
	รวม	333	100.0
สถานภาพ สมรส	โสด	163	48.9
	คู่	156	46.8
	หม้าย/หรือหย่า/หรือแยกกันอยู่	14	4.2
	รวม	333	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ปัจจัย		จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	7.8
	ปริญญาตรี	198	59.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	109	32.7
	รวม	333	100.0
ระดับตำแหน่ง	ระดับ 1—3	45	13.5
	ระดับ 4—6	158	47.4
	ระดับ 7—9	130	39.0
	รวม	333	100.0

จากตาราง 2 พบว่า ข้าราชการหญิงมีมากกว่าข้าราชการชาย คือ เพศหญิงมีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 เพศชาย มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา คือ มีคู่ครอง มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 และ เป็นหม้าย หรือ หย่าหรือแยกกันอยู่ จำนวน น้อยที่สุด คือ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด มีจำนวน 198 คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ระดับตำแหน่ง ระดับ 4-6 มีจำนวนมากที่สุด คือ มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 รองลงมา คือ ระดับตำแหน่ง ระดับ 7-9 มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 และ ระดับตำแหน่ง ระดับ 1-3 มีจำนวนน้อยสุด คือ มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพ ระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัย	N = 333		การแปลผล
	$\bar{x}$	S	
1. อายุ	43.52	7.306	วัยกลางคน
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	20.02	7.508	ปานกลาง
3. รายได้	19,084.32	7,173.761	ปานกลาง
4. บุคลิกภาพ	62.38	5.235	แบบเอ
5. สุขภาพจิต	7.38	3.356	ปกติ
6. ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว	3.23	.47	ปานกลาง
7. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว	3.22	.33	ดีพอใช้
8. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	.44	ปานกลาง
9. ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน	3.10	.56	ดีพอใช้
10. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา	3.20	.55	ดีพอใช้
11. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน	3.52	.63	ดีพอใช้
12. สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	.48	ดีพอใช้
13. ความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงาน	2.39	.71	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุอยู่ในวัยกลางคน (43.52) รายได้ของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง บุคลิกภาพแบบกล้าแสดงออก สุขภาพจิตปกติ มีประสบการณ์ในการทำงาน ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดีพอใช้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เป็นการวิเคราะห์สมมุติฐานข้อ 1. ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	Y	
X ₁	1.000	-1.000*	.081	.124*	-.066*	-.144*	-.176*	.018	.082	.057	.292*	-.280*	.082	-.030	.086	.044	-.008	.084	-.127*	.105	-.080	-.212*	-.077		.009
X ₂		1.000	-.081	-.124*	.066	.144*	.176*	-.018	-.082	-.057	-.292*	.280*	-.082	.030	-.086	-.044	.008	-.084	-.127*	-.105	.080	.212*	.077		-.009
X ₃			1.000	-.290*	.192*	.246*	.094	-.318*	.278*	.867*	-.120*	-.243*	.333*	.483*	.038	.030	.023	-.004	-.043	-.060	-.015	-.022	.028		-.032
X ₄				1.000	-.919	-.205*	-.173*	.307*	-.222*	-.279*	.351*	.068	-.316*	-.404*	.044	.0142*	-.004	-.080	.136*	.080	-.030	.111*	-.077		.034
X ₅					1.000	-.197	-.026	-.218*	.243*	.186*	-.318*	-.121*	.347*	.360*	-.077	-.118*	.036	.068	-.142*	-.067	.019	.099	.072		-.032
X ₆						1.000	.497*	-.223*	-.050	.233*	-.083	.131*	-.076	.11*	.082	-.060	-.079	.031	.014	-.032	.026	.031	.014		-.007
X ₇							1.000	-.352*	-.203*	.116*	.049	.194*	-.233*	-.090	.088	.037	-.107	.021	-.033	-.059	-.074	-.056	-.031		-.124**
X ₈								1.000	-.845*	-.271*	.040	.368*	-.405*	-.342*	.030	-.070	-.004	-.054	.050	.017	-.066	-.016	-.101		.054
X ₉									1.000	.218*	-.070	-.496*	.537*	.409*	-.082	.052	.065	.044	-.034	.016	.111*	.049	.124*		.014
X ₁₀										1.000	-.084	-.230*	.295*	.493*	.066	.018	-.014	.009	-.016	-.035	-.003	-.021	.004		-.021
X ₁₁											1.000	-.376*	-.316*	-.599	.021	.044	-.029	.021	.152*	.121*	-.083	-.199*	-.107		-.173**
X ₁₂												1.000	-.760	-.221*	.072	-.066	-.018	-.033	-.018	-.013	.028	.064	.001		.087
X ₁₃													1.000	-.646*	-.088	.037	.038	.019	-.087	-.071	.029	.074	.073		.032
X ₁₄														1.000	.000	-.012	.079	.062	-.068	-.067	0--	.116*	.051		.104
X ₁₅															1.000	-.009	.066	.005	.108*	.073	.000	.063	-.012		-.007
X ₁₆																1.000	-.018	.052	.047	-.033	.091	-.030	-.018		-.081
X ₁₇																	1.000	.077	-.001	-.041	.004	-.047	.013		.071
X ₁₈																		1.000	.191	.063	.176*	.105	-.031		-.039
X ₁₉																			1.000	.246*	.016	-.105	-.001		-.012
X ₂₀																				1.000	.163*	.046	-.035		-.012
X ₂₁																					1.000	.502*	.092		.021
X ₂₂																						1.000	.085		.044
X ₂₃																							1.000		245**
Y																								1.000	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{22})

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับ 1-3 (X_{11}) และวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7)

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน มี 20 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ (X_6) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_8) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_9) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) ระดับตำแหน่งระดับ 4-6 (X_{11}) ระดับตำแหน่ง ระดับ 7-9 (X_{12}) รายได้ (X_{13}) บุคลิกภาพ (X_{14}) สุขภาพจิต (X_{15}) ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว (X_{16}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{18}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{19}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{20}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{21})

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 5

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
Regression	3	4057.354	1352.451	11.384**
Residual	329	39085.800	118.802	
Total	332	43143.200		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีปัจจัย 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัย	b	SE _b	β	R	R ²	F
X ₂₃	.320	.072	.233	.245	.060	21.067**
X ₂₃ X ₁₁	-6.320	1.873	-.190	.286	.082	14.671**
X ₂₃ X ₁₁ X ₄	2.70	1.277	.119	.307	.094	11.384**

$$R = .307$$

$$R^2 = .094$$

$$SE = 10.900$$

$$a = 17.866$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา (X₂₃) ระดับตำแหน่งระดับ 1-3 (X₁₁) สถานภาพโสด (X₄) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ร้อยละ 9.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ความวิตกในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการโดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 17.866 + 320 X_{23} - 6.320 X_{11} + 2.709 X_4$$

สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ
ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน
ได้แก่

$$Z = .233 X_{23} - .190 X_{11} + .119 X_4$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานในบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ 2547 จำนวน 1,718 คน เป็นชาย 550 คน และเป็นหญิง 1,168 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2547 จำนวน 333 คน เป็นชาย 107 คน เป็นหญิง 226 คน ที่มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane.1967:886 - 887) ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานและเพศเป็นชั้น (Strata)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลใน ด้านความมั่นคงในการทำงานในยุคลปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 11 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และ รายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธีลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8048

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี.เอช.คิว. 60 จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการระบอบความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7672

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ ได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6956

ตอนที่ 6 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7721

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8673

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9361

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9494

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8936

ตอนที่ 11 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดวิธี ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8728

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนัก แต่ละหน่วยงานช่วยกรุณาเก็บรวบรวมข้อมูลให้ และผู้วิจัยไปรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 333 ฉบับ ในระหว่างวันที่ 8 พฤศจิกายน 2547 ถึงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547 และรับคืนมาครบทุกฉบับ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 333 ฉบับ มาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่ตอบข้อมูลครบทุกคำถามอย่างสมบูรณ์ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยคิดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ
3. วิเคราะห์ปัจจัยด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา (X_{23})

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) และ ระดับตำแหน่ง: ระดับ 1-3 (X_{11})

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มี 20 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้ายหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ (X_6) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_8) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_9) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) ระดับตำแหน่ง: ระดับ 4-6 (X_{12}) ระดับตำแหน่ง: ระดับ 7-9 (X_{13}) รายได้ (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{16}) ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{19}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{21}) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{22})

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{22}) ระดับตำแหน่ง: ระดับ 1-3 (X_{11}) และ สถานภาพโสด (X_4) ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการได้ ร้อยละ 9.4

5. สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้

5.1 สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 17.866 + .320 X_{22} - 6.320 X_{11} + 2.709 X_4$$

5.2 สมการพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .233 X_{22} - .190 X_{11} + .119 X_4$$

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{23}) ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการที่มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาดี มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้ เพราะ การปฏิบัติงานต้องประสานร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาที่มีความสนิทสนมเป็นกันเองต่อกันมากเกินไป อาจนำผลเสียมาสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการมีสัมพันธ์ที่ต่อกันทำให้ข้าราชการมีความเกรงใจในการว่ากล่าวตักเตือน อาจพยายามละเลย มองข้ามข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บังคับบัญชาขาดความกระตือรือร้น ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หย่อนยานในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ง่าย ย่อมทำให้ข้าราชการเกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ ปทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 166 – 167) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (X_7) และระดับตำแหน่ง: ระดับ 1-3 (X_{11}) ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการที่มีวุฒิก่อนศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้ เพราะ ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับวุฒิก่อนศึกษาข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปจะมีโอกาสทำงานในตำแหน่งระดับสูง และมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง วุฒิก่อนศึกษาเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่จะถูกนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา จึงทำให้ผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก ดังที่ สมเจตน์ ชื่นปรีชา (2534:148-151) ที่ศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการ ของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่ากับผู้ที่มิวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ ช่างทอง (2541 : 74) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของรัฐสภาสามัญ ศึกษาเฉพาะกรณี กองกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการสามัญที่จบการศึกษาดำรงปริญญาตรี มีความเครียดสูงกว่าข้าราชการที่จบปริญญาตรีและปริญญาโท ดังนั้น วุฒิการศึกษาดำรงปริญญาตรีมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 ระดับตำแหน่ง:ระดับ 1-3 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง:ระดับ 1- 3 มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ระดับตำแหน่ง:ระดับ 1- 3 เป็นระดับตำแหน่งของข้าราชการในระดับล่าง เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย เริ่มบรรจุในระดับตำแหน่งที่เริ่มต้นในระดับ 1 ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงปริญญาตรี ตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่จะเป็นเพียงข้าราชการในระดับปฏิบัติการ ส่วนมากเป็นข้าราชการที่เริ่มต้นจากสายธุรการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงาน สนับสนุนทางวิชาการกับกลุ่มงานต่าง ๆ เป็นสายงานที่เปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งอื่นได้ยาก เนื่องจากถูกจำกัดด้วยการมีกฎเกณฑ์การเข้าสู่สายงานในตำแหน่งอื่นมาก จึงมีความรู้สึกว่าตนเองด้อย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่มีผลทำให้ข้าราชการบางท่านไม่แน่ใจเรื่องเกี่ยวกับการโยกย้ายและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กลุ่มข้าราชการ ระดับตำแหน่ง :ระดับ 1 – 3 จะมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลข่าวสารน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระดับสูงกว่าทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังที่ ประเมษฐ์ สิทธิวงศ์ (2539 : 77) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงกว่ากับที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ระดับตำแหน่ง:ระดับ 1-3 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรสายบริการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ มี 20 ปัจจัย ได้แก่ เพศชาย (X_1) เพศหญิง (X_2) อายุ (X_3) สถานภาพโสด (X_4) สถานภาพคู่ (X_5) สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ (X_6) วุฒิการศึกษาปริญญาตรี (X_7) วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (X_8) ประสบการณ์ในการทำงาน (X_{10}) ระดับตำแหน่ง : ระดับ 4-6 (X_{12}) ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 (X_{13}) รายได้ (X_{14}) บุคลิกภาพ (X_{15}) สุขภาพจิต (X_{16}) ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว (X_{17}) ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ

กับสมาชิกในครอบครัว (X_{18}) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{19}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{20}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา (X_{21}) และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน (X_{22}) อภิปรายผลได้ ดังนี้

✓ 3.1 เพศชายไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการชายบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการชายบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการชายบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการชายบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี เพราะลักษณะงานที่ไม่เหมาะสมกับความถนัด ขาดความความเอาใจใส่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดี ไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป จึงมีความวิตกกังวลต่อการรับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

ข้าราชการชายบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้ เพราะ เพศชายเป็นเพศที่มีอิสระมากกว่าเพศหญิง ในสภาพสังคมไทยปัจจุบัน เพศชายเป็นเพศที่ได้รับการยอมรับในสถานภาพความเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีลักษณะมุ่งอนาคต มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และชอบเรียนรู้ในความรู้ใหม่ๆ ดังที่ ผลงานวิจัยของสถาบันข้าราชการพลเรือน (2528 : 254) พบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างของจิตลักษณะความเชื่อมั่นในตน ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมต่างๆ ข้าราชการชายเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจการงานในที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่จะมีโอกาสสังสรรค์กับเพื่อน ไม่ต้องดูแลครอบครัว จึงมีโอกาสดูแลครอบครัวความเครียดและความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับ สายทิพย์ วงศ์สังข์ (2540 :139-145) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพมหานครพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

✓ 3.2 เพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการหญิงบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการหญิงบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการหญิงบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการหญิงต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา พร้อมกันนี้สภาพสังคมไทย ยังไม่เปิดโอกาสให้เพศหญิงได้มีโอกาสแสดงออกหรือระบายความเครียดได้เท่ากับเพศชาย หลังจากเสร็จสิ้นภารกิจจากงานที่ทำงานในแต่ละวันแล้ว ส่วนใหญ่เพศหญิงต้องทำหน้าที่แม่บ้าน ดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว หรือต้องบริหารครอบครัว บริหารการเงินในครอบครัว ย่อมเกิดความเครียดและความวิตกกังวลมากขึ้น ดังที่

ศิริพร อรุณสิงคะ (2546 : 67) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าเพศหญิงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานสูง

ข้าราชการหญิงบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้ เพราะ ข้าราชการหญิงบางคนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีลักษณะมุ่งมั่นอนาคต มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความสนใจสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว มีความสุขุมเยือกเย็น มีความสนใจเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ย่อมมีโอกาสได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน จึงไม่เกิดความเครียด และวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540:139-145) ได้ศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า ในกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปลายมาศ ขุนภักดี (2533:97) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

3.3 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการที่มีอายุน้อยบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่บางคน ข้าราชการที่มีอายุน้อยบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีอายุน้อยบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการเมื่อมีอายุน้อยขึ้น มีการล้มเหลวของการดำเนินชีวิตด้านครอบครัวและการทำงานจึงทำให้เกิดความท้อแท้หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้าราชการที่มีอายุน้อยขึ้น มักจะขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลงานเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้า ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานจึงมีมาก ดังที่ พรพรรณวิ สนิททรัพย์ (2542 :79) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

ข้าราชการที่มีอายุน้อยบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีอายุน้อย เป็นช่วงที่มีความมั่นคงในชีวิต เพราะอายุที่เพิ่มขึ้น ได้สะสมประสบการณ์ของชีวิต มีความมั่นคงทางงานและทางเศรษฐกิจ มีวุฒิภาวะในการแก้ไขปัญหาส่วนตัวและการทำงานได้ มีการวางแผนที่ดีในการดำเนินชีวิต เนื่องจากชีวิตได้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ได้พบเห็นสิ่งต่าง ๆ มาก ทำให้เข้าใจตนเองดีขึ้น สามารถที่จะทำได้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่เกิดขึ้น ดังที่ สุจิน ปริชามารอด (2535:468-469) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุน้อยมีการประกอบอาชีพที่บ่งชี้ความเป็นผู้ใหญ่ สร้างความรู้สึกที่เป็นอิสระเสรี ความมีหน้ามีตา ความมั่นคงทางจิตใจ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่าวัยต้น การได้รับการยอมรับทางสังคม มีเกียรติ และความสำเร็จใน

ชีวิตในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อความสุข ทำให้มีสุขภาพจิตดี สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และปรับตัวได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ นวลองนค์ ศรีธัญรัตน์ (2534 :32) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่สัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาระดับวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้น

3.4 สถานภาพโสด ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดต้องรับภาระความผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อมีความวิตกกังวลกับปัญหาการดำเนินชีวิต หรือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่มีใครคอยให้คำปรึกษา ขาดคนคอยให้กำลังใจ ขาดเพื่อนคู่คิดให้ความอบอุ่น ต้องปรับตัวมาก มีความรู้สึกที่ชีวิตยังไม่สมบูรณ์ จึงทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดบางคนมีความวิตกกังวลน้อย ทั้งนี้เพราะสังคมปัจจุบันข้าราชการที่เป็นโสดสามารถทำงานได้เต็มที่ หุ่นเหทั้งกำลังกายและกำลังใจ และเสียสละเวลาทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งเป็นข้าราชการที่ไม่มีภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวและสมาชิกในครอบครัว ได้รับแรงสนับสนุนจาก บิดา มารดา พี่น้อง จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้าราชการที่เป็นโสดสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่ว ๆ ไป ย่อมมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.5 สถานภาพคู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีคู่อาจให้ความสำคัญกับครอบครัว จึงทำให้การทุ่มเทในการทำงานน้อยลง สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในขณะที่ปฏิบัติงานก็อาจจะน้อยลง อีกประการหนึ่งข้าราชการที่สมรสแล้ว ถ้ามีปัญหาในครอบครัว มีความขัดแย้งกันของคู่สมรส หรือคู่สมรสไม่เข้าใจในงานที่อีกฝ่ายทำอยู่ จึงไม่มีความสุขในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้ข้าราชการเกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นได้ ดังที่ ฝน แสงแก้ว (2526:10) กล่าวว่า ถ้าครอบครัวเป็นสุขภายในบ้านก็จะมีความอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการเชื่อฟังกันร่วมมือกัน แต่หากครอบครัวไม่สงบสุข อารมณ์ของสมาชิกในครอบครัวไม่เป็นสุข ความอบอุ่นและความพอใจในชีวิตจะไม่มี แต่จะมีแต่ความหงุดหงิดฉุนเฉียว สุขภาพของบุคคลทุกด้าน ทั้งร่างกายและ

จิตใจ ตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ก็จะแปรปรวนไปในทางที่ไม่ดี และสอดคล้องกับ โคลแมน (Coleman 1964 : 268) ได้ศึกษา พบคนที่แต่งงานแล้วเป็นโรคจิตมากกว่าคนที่โสด หม้าย หย่า เนื่องจากการแต่งงานแล้วที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดความกดดันทางจิตใจมาก

ข้าราชการที่มีสถานภาพคู่บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพคู่มีความสุขกับครอบครัว มีสัมพันธภาพกับสมาชิกในครอบครัวดี จะมีการตั้งจุดมุ่งหมายระหว่างคู่สมรสว่าสิ่งใดมีค่าสำหรับครอบครัว และการทำงานอย่างมานะพยายาม จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมาย ได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการปฏิบัติงานช่วยลดความเครียดและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความความก้าวหน้าในการทำงาน จึงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2533:192) ที่ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง ที่กล่าวว่าครูที่สมรสแล้ว เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาหารือกับครอบครัวได้ ทำให้ลดแรงกดดันในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุวิทย์ แสนสุข (2544:100) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องขวัญในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด และพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีขวัญในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

3.6 สถานภาพ หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีสถานภาพ หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ มีปัญหาทางด้านครอบครัวที่ไม่ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตคู่ ทำให้ขาดความมั่นใจในการดำเนินชีวิต ผิดหวังในชีวิต เกิดความเหนื่อยหน่ายและท้อแท้ในชีวิตครอบครัวมาก ทำให้ข้าราชการไม่มีความสุข ไม่อยากปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง จึงเกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กมลลักษณ์ ทองสมศรี (2541:90) ที่ทำการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ข้าราชการที่มี สถานภาพหม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย หรือหย่า หรือ แยกกันอยู่ จะมีความรู้สึกมั่นคงต่ำ อันเกิดจากความผิดหวัง หรือสิ้นหวังในชีวิตสมรส แต่มีส่วนดีคือ ทำให้มีกำลังใจและมีแรงที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อให้บุคคลอื่น

ยอมรับในผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมองในส่วนของผู้ที่ล้มเหลว และยังทำให้บุคคลที่ผ่านชีวิตสมรสแล้ว มีทัศนคติในการมองโลกที่กว้างขึ้นและยอมรับกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้มากขึ้นอีกด้วย จึงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.7 วุฒิการศึกษาปริญญาตรีไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีระดับปริญญาตรีถ้าไม่คิดขวนขวายที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็จะทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือได้รับการยกย่องจากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง วุฒิการศึกษาเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการนำมาพิจารณา ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรียังไม่มีความรู้สึกรู้สึกว่าเรียนสูง ย่อมทำให้ข้าราชการมีความวิตกกังวลมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของโสภณ ณ พัทลุง (2537:438) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สักกัศกรมบังคับการอำนวยการตำรวจนคร กองบัญชาการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับการยอมรับจึงมีความมั่นคงในการทำงานและไม่มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความรู้สึกรู้สึกว่ามีความรู้ความเข้าใจในงานมากกว่าผู้อื่น ไม่ต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับ รวมทั้งไม่แสวงหาความก้าวหน้าในการงานอีก เมื่อย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง ยังมีระดับตำแหน่ง และมีเงินเดือนตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม มิได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537:103) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.8 วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าตนเอง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์มากกว่า เป็นผู้ที่มีโลกทัศน์กว้างไกล และลึกซึ้งกว่า จึงมีความปรารถนาในความก้าวหน้าในการทำงานสูง ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ต้องการมีเงินเดือนมากขึ้น ฉะนั้น ความรับผิดชอบในการงานก็ต้องเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับสิ่งเหล่านี้ และยังไปสู่ความวิตกกังวลที่มาก ดังที่ จอห์น สตา อัส (ศิริพร อรุณสิงคะ. 2544 : 31 อ้างอิงจาก George Strauss, 1963) กล่าวว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูง และเมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ก็จะทำให้ความมั่นคงในการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพร อรุณสิงคะ (2544:67-74) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย (มหาชน) สังกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานสูง

ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ดีกว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ มีความสำคัญต่อองค์กร และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี เกิดความพอใจในระดับการศึกษา มีความตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆ รักความก้าวหน้า มีความสมหวัง มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้ไม่วิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ นเรศ ภูโคกสูง (2541:138) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเสนอแนะมากกว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พรณวดี สนธิทรัพย์ (2542:80) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.9 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะเดียวกันข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะกำหนดความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน เมื่อต้องพบกับสภาพความเป็นจริงที่ไม่สอดคล้องกับคาดหวัง รวมทั้งเกิดความ

จำเจที่ต้องพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ตลอด ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังที่ พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542:74) กล่าวว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อบรรยากาศการทำงานโดยรวมดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถวินิจฉัยงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้ชัดเจนกว่า เนื่องจากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความคุ้นเคย สนิทสนม ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องจากการติดต่อประสานงานกันเป็นประจำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ จึงทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ดังที่ เสนาะ ดิยาว (2526:200) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีความรู้ ความสามารถในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อารีรัตน์ หิรัญโร (2532:127) ที่ศึกษาเรื่องแผนผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพอใจในการทำงานของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า กลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีแนวโน้มพอใจในการทำงานมาก จะมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับระบบการทำงาน ทักษะการทำงานย่อมมีมากกว่า มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จึงทำให้มีความอดทนต่อแรงกดดันในสภาพการณ์ สามารถยอมรับและข้อจำกัดในการทำงาน จึงส่งผลให้เป็นคนที่มีสุขภาพจิตดี

3.10 ระดับตำแหน่ง:ระดับ 4-6 ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการ ที่มีระดับตำแหน่ง:ระดับ 4-6 บางคนมีความวิตกในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง:ระดับ 4-6 บางคนมีความวิตกในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มี ระดับตำแหน่ง:ระดับ 4 - 6 บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มี ระดับตำแหน่ง :ระดับ 4 -6 เป็นข้าราชการในระดับกลาง ถ้าไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ หรือไม่ขวนขวายในการหาประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน อาจไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

ข้าราชการที่มี ระดับตำแหน่ง :ระดับ 4 - 6 บางคน มีความวิตกในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะเป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับกลาง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาระยะหนึ่ง ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบต่าง ๆ เป็นอย่างดี เริ่มมีความชำนาญในการ

ปฏิบัติงาน สามารถคิดวิเคราะห์งานได้ โดยใช้ประสบการณ์จากการทำงานในการวิเคราะห์งาน มีทักษะและประสบการณ์มากกว่าข้าราชการระดับล่าง เริ่มมีความภาคภูมิใจในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.11 ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการที่มี ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มี ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7 – 9 บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการใน ระดับตำแหน่ง : ระดับ 7 – 9 จะเป็นข้าราชการในระดับหัวหน้า หรือผู้บริหาร ต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ถ้าข้าราชการไม่ชวนขวยหาความก้าวหน้า ไม่รู้จักพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ไม่สนใจทำงาน ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับ หรือได้รับการยกย่องจากสังคม หรือจันทรแรงอาจได้รับการดูหมิ่นจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นคนทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม จะขาดความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้ข้าราชการทำงานด้วยความเบื่อหน่าย มีปมด้อย ย่อมทำให้มีความเครียดและวิตกกังวลมาก

ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง : ระดับ 7-9 มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการระดับตำแหน่ง : ระดับ 7 – 9 เป็นข้าราชการในระดับหัวหน้า และผู้บริหาร สามารถเป็นผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และนำเสนอแนวคิดได้ รู้จักพัฒนาปรับปรุงการทำงาน มีความสนใจในการทำงาน รู้จักชวนขวยหาความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.12 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า รายได้ของข้าราชการบางคนทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกัน รายได้ของข้าราชการบางคนทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

รายได้ของข้าราชการบางคนทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการมีภาระความรับผิดชอบมาก รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เกิดความเครียด มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังแนวคิดของ กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2521 :203-204) ได้กล่าวว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มิฐานะทางการเงินการเศรษฐกิจดี จะมีเวลาสำหรับการทำงาน และมีความ

คล่องตัวในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัตน์ ไวยกุล (2524:96) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาในการประกอบอาชีพครูที่สำคัญ คือ ฐานะทางการเงินไม่พอใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถอุทิศเวลาให้กับราชการอย่างเต็มที่

รายได้ของข้าราชการบางคนทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีคุณลักษณะของข้าราชการที่ดี เมื่อประกอบอาชีพจะรู้สึกชอบพอใจ มีความสุขในงานที่ทำ ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ย่อมดี จึงเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นผลให้ไม่เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ ลอค (ฟานิต สุกตวัฒนะ 2537:22 ; อ้างอิงจาก Locke.1976) กล่าวว่ารายได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542:80) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร

3.13 บุคลิกภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการ ที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้ เพราะข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ แต่มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบแข่งขันในการทำงาน ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากบุคคลต่างๆ ไป ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ย่อมทำให้ข้าราชการมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังที่ ฮาร์ลิง (Harling. 1968 : 89 – 91) ที่ได้ศึกษาบุคลิกภาพแบบ เอ กับความวิตกกังวลของนักธุรกิจระดับสูง เพศหญิง พบว่า นักธุรกิจหญิงมีบุคลิกภาพแบบเอ จะมีความเครียดและความวิตกกังวลสูง ดังที่ สตรูป และโบแลนด์ (Strube and Boland.1986:53-55) ได้ทำการศึกษาเชิงทดลองเพื่อรับรู้สาเหตุและการกระทำและความเพียรในการทำงานของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ และ แบบ บี พบว่า กลุ่มที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีความเชื่อถือในความสำเร็จในการทำงานมากกว่าความล้มเหลว

ข้าราชการที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ บางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ มีลักษณะรักความก้าวหน้า ชอบฟันฝ่าอุปสรรค ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการงานสูง ทำงานด้วยความรวดเร็ว แข่งขันกับเวลา ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ข้าราชการมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

3.14 สุขภาพจิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 ยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า
 ข้าราชการที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมากใน
 ขณะเดียวกันข้าราชการที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 น้อย

ข้าราชการที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 มาก ทั้งนี้เพราะต้องเผชิญกับปัญหาเศรษฐกิจ การดำรงชีวิตในสังคม การดิ้นรนต่อสู้บรรเทา
 ดำเนินชีวิต ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความขัดข้องของตนเอง ครอบครัว
 ตลอดจนความคาดหวัง ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 มาก ซึ่งสอดคล้องกับ อุโฆษ ปันสุวรรณ (2523:51-52) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการ
 ปฏิบัติงาน และสุขภาพจิตครู อาจารย์ ศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ พบว่า สภาพการ
 ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้าราชการที่มีสุขภาพจิตดีบางคนมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน
 น้อย ทั้งนี้เพราะ สุขภาพจิตที่ดี จะมองโลกในแง่ดี เมื่อมีปัญหายุ่งยากซับซ้อน สามารถแก้ไขปัญหา
 ต่าง ๆ ได้ ทำให้มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา สุนทรวิภาต (2532:82) ที่ศึกษา
 ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการ
 ทูจริต และประพฤติมิชอบ พบว่า หัวหน้าในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ
 ทูจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ป.ป.ป.) กับสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ยังมีสุขภาพจิตดี
 เท่าไร กลุ่มยังมีผลงานสูงเท่านั้น

3.15 ภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตก
 กังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
 กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว
 มากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่ข้าราชการบางคนที่มีภาระ
 ความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวมากมีความวิตก
 กังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่มากมาย
 จนเกินกำลังและความสามารถของข้าราชการ รายรับ-รายจ่ายไม่สมดุลกัน แม้ว่าข้าราชการจะมีความ
 รักในสถาบันครอบครัวและมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ของตนเองมากเท่าใด หากแต่เมื่อมีภาระ
 ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีมากเกินไป สุขภาพจิตก็ไม่ดี เกิดความเครียดไม่มีความสุขในการ
 ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี ดังที่ พรทิพย์ เกษุรานนท์ (จิราภรณ์ แพร่ดอน. 2543 : 24
 ; อ้างอิงจาก พรทิพย์ เกษุรานนท์. 2537. ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐใน

เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่ไม่มีภาระทางครอบครัวจะมีความเครียดน้อยที่สุด พยาบาลที่มีภาระทางครอบครัวมากจะมีความเครียดสูง จึงมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

ข้าราชการบางคนที่มีภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัวมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะการดูแลสมาชิกในครอบครัวอันเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและเป็นที่รักทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกอบอุ่นใจ มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ สามารถพูดคุยและปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับบุคคลที่ใกล้ชิดและเป็นที่รัก ทำให้ข้าราชการผ่อนคลายความเครียดลงไปได้ไม่มากนักน้อย ถึงแม้จะมีรายได้ที่ไม่สูงมากก็ตาม แต่มีรายเพิ่มขึ้นเล็กน้อยทุกปี อีกประการหนึ่งข้าราชการสามารถเบิกค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ดังนั้นแม้ข้าราชการจะมีภาระในการเช่าซื้อบ้าน ค่าเช่าบ้าน และต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้นบ้างในการผ่อนชำระค่าเช่าซื้อบ้านกับธนาคาร แต่ข้าราชการก็มีความหวังในการมีบ้านเป็นของตนเอง ซึ่งเป็นความภูมิใจอย่างหนึ่ง ดังนั้นการจ่ายค่าเช่าบ้านก็เป็นค่าใช้จ่ายที่ทำให้ข้าราชการเกิดความเต็มใจเพราะทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นแม้ข้าราชการจะมีภาระในค่าใช้จ่ายภายในบ้าน เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ แต่ถ้าหากข้าราชการมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ซึ่งหมายถึงข้าราชการอาจมีรายได้พิเศษหรือไม่มีรายได้พิเศษก็ได้ ก็จะทำให้ข้าราชการไม่เดือดร้อน มีความสุข ไม่เครียด ไม่กังวลกับค่าใช้จ่ายต่างๆ จะทำให้ข้าราชการสามารถทุ่มเทกำลังความคิดความสามารถให้กับงานที่รับผิดชอบได้เต็มที่ ให้เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป จึงไม่เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงาน ดังที่ วัชร ดันติชากรณ (2545:56-57) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร พบว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542:72) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครู ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว:ค่าผ่อนรถ ไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของครู

3.16 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในครอบครัวดี อาจมีภาระต้องรับผิดชอบ รับฟังพูดคุย รับรู้ความเป็นมาเป็นไปของครอบครัว ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด อีกทั้งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ของ

องค์กร ต้องเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานจึงทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับสมาชิกในครอบครัวมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ สัมพันธภาพภายในครอบครัวเป็นอิทธิพลทางสังคมที่สำคัญต่อพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคล โดยเฉพาะความรักใคร่ผูกพันของสมาชิกในครอบครัว ความอบอุ่นปลอดภัย มั่นใจในตนเองถึงความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว ครอบครัวจะส่งสอนอบรมให้ข้าราชการนั้นเกิดการเรียนรู้ในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจากภายในครอบครัวไปสู่ภายนอกครอบครัว ทำให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติ โดยเฉพาะประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการมีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดี เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน ย่อมได้รับการช่วยเหลือ ดูแล และได้รับกำลังใจจากครอบครัวเป็นอย่างดี ทำให้ข้าราชการสามารถแก้ไขปัญหาและผ่านปัญหานั้น ๆ ไปได้ ทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542 :71-72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าครูที่มีหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางลบกับสุขภาพจิต แสดงว่า ครูที่ดูแลสมาชิกในครอบครัวมีแนวโน้มสุขภาพจิตดี

3.17 โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการบางคนที่มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะเดียวกัน ข้าราชการบางคนที่มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการบางคนที่มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ดังในกรณีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ที่มีการจัดข้าราชการลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบโครงสร้างใหม่ ซึ่งตามกรอบโครงสร้างจะกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่มีอัตราตำแหน่งน้อยลง ข้าราชการบางส่วนอาจจะไม่รับความยุติธรรมในการจัดลงเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสม ไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความหมดหวังท้อแท้ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานย่อมมีมาก ดังที่ โสภาทิตย์มาก (2533 : 26) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า การเลื่อนตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้าราชการบางคนที่มีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมากมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการเปลี่ยนสายงานที่ดีขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในเรื่องการศึกษาต่อ หรือการดูงานเพื่อ

เพิ่มพูนทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ย่อมทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานจึงน้อย

3.18 ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบอบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการบางคนมีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการบางคนมีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

✓ ข้าราชการบางคนมีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ลักษณะทางกายในสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสม อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน มีอุปกรณ์ สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ดี ทำให้ข้าราชการบางคนได้รับความสะดวกสบายจนเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก

ข้าราชการบางคนมีลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ สถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิเหมาะสม อากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน ทำให้ข้าราชการมีสมาธิในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานจึงน้อย ดังที่ สุพัตรา สุภาพ (2536 :138-140) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน ปัจจัยที่สำคัญ คือสถานที่ทำงานต้องเหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีวัสดุอุปกรณ์จำนวนเพียงพอ มีคุณภาพดี และมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ พร้อม อันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

3.19 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบอบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่า ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกันข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะทำงานที่

ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรูความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี มีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา จึงมีความคาดหวังในความก้าวหน้าในการทำงานจากผลการปฏิบัติงานความปรารถนาดังกล่าว ทำให้ข้าราชการมีความวิตกกังวลมาก

ข้าราชการบางคนที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้บังคับบัญชาทำให้มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ในการทำงาน รับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปฏิบัติตามให้ความเคารพผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับข้าราชการ มอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน เอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงาน ให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานและความคิดเห็นความชอบ ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งกายและใจ และมีคุณภาพในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นเรศ ภูโคกสูง (2541:13) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานพหลโยธิน กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้เพราะ ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักมนุษยสัมพันธ์ มอบหมายงานที่ชัดเจน ให้การยอมรับนับถือในผลงาน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดถือระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นการบริหารงานที่ดีทั้งคนและงาน ที่ก่อให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงาน

3.20 พันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แสดงว่าข้าราชการบางคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการบางคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

ข้าราชการบางคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพดีกับเพื่อนร่วมงาน จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติ มีการปรึกษาหาการทำงานร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา แต่เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงมีปรับเปลี่ยนข้าราชการ ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการบางส่วนอาจจะต้องเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ มีเพื่อนร่วมงานใหม่ ต้องสร้างสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานใหม่ ย่อมมีความวิตกกังวลมาก ดังที่ ฐานา ธรรมคุณ (2532:73) ได้ศึกษาความเครียดของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยทั่วไป อายุรกรรม ศัลยกรรม พบว่าสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความเครียดของพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป

ข้าราชการบางคนมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการมีสัมพันธที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการประสานงานระหว่างกัน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นมิตร สามารถปรึกษาหารือกันได้ มีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ทำให้ข้าราชการรู้สึกอบอุ่น ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมมีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา (X_{23}) ระดับตำแหน่ง: ระดับ 1-3 (X_4) และสถานภาพโสด (X_4) ผลอภิปรายได้ ดังนี้

4.1 สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชาส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการเป็นอันดับแรกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ข้าราชการที่มีสัมพันธภาพดีกับผู้ได้บังคับบัญชา มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานต้องประสานร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความสนิทสนมเป็นกันเองมากเกินไป อาจนำผลเสียมาสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะการมีสัมพันธที่ดีต่อกันทำให้ข้าราชการมีความเกรงใจในการว่ากล่าวตักเตือน อาจพยายามละเลย มองข้ามข้อบกพร่องของผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาขาดความกระตือรือร้น ไม่รู้จักพัฒนาตนเอง ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หย่อนยานในการปฏิบัติงาน อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ง่าย ย่อมทำให้ข้าราชการเกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมากดังที่ ปทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 166 – 167) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชาจึงส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูปของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

4.2 ระดับตำแหน่ง :ระดับ 1-3 ส่งผลทางลบต่อความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นอันดับสอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ระดับตำแหน่ง: ระดับ 1 – 3 ทำให้ข้าราชการมีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่ระดับตำแหน่ง:ระดับ 1- 3 เป็นระดับตำแหน่งของข้าราชการในระดับล่าง เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย เริ่มบรรจุในระดับตำแหน่งที่เริ่มต้นในระดับ 1 ที่มีวุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่จะเป็นเพียงพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนมากเป็นข้าราชการที่เริ่มต้นจากสายธุรการ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประสานงาน สนับสนุนทางวิชาการกับกลุ่มงานต่างๆ เป็นสายงานที่เปลี่ยนไปสู่ตำแหน่งอื่นได้ยาก เนื่องจากถูกจำกัดด้วยการ

มีกฎเกณฑ์การเข้าสู่สายงานในตำแหน่งอื่นมาก จึงมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองน้อย ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรกำลังที่มีผลทำให้ข้าราชการบางท่านไม่แน่ใจเรื่องเกี่ยวกับการโยกย้ายและการปรับเกลี้ยตำแหน่ง กลุ่มข้าราชการระดับตำแหน่ง : ระดับ 1 – 3 จะมีโอกาสได้รับทราบข้อมูลข่าวสารน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีระดับสูงกว่า ทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังที่ ประเมษฐ์ สิริวงษ์ (2539 : 77) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) สูงกว่ากับที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่ำกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ระดับตำแหน่งระดับ 1-3 ส่งผลต่อความวิตกกังวลในความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4.3 สถานภาพโสด ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรในระบบราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เป็นอันดับที่สาม ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด เมื่อมีความวิตกกังวลกับปัญหาการดำเนินชีวิต และปัญหาการปฏิบัติงาน ขาดเพื่อนคู่คิดที่คอยให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่นใจ เป็นที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจ มีความรู้สึกที่ชีวิตยังไม่สมบูรณ์ ต้องปรับตัวมาก จึงทำให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก ดังที่ ประเมษฐ์ สิริวงษ์ (2539 : 72) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ข้าราชการครูที่สมรสแล้วกับเป็นโสด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้น สถานภาพโสด จึงส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความ มั่นคงในการทำงานบุคลากรในระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะ

ก. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรในระบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการเป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ ระดับตำแหน่ง : ระดับ 1-3 และสถานภาพโสด จึงใช้เป็นข้อมูลให้สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการให้มีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชาสามารถพยากรณ์ความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดีที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและกัน เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานน้อย หรืออาจไม่เกิดเลย ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ควรจัดกิจกรรมร่วมกัน หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างข้าราชการและผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ตลอดจนกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ ในหน่วยงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ที่จะส่งผลทำให้ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ไม่เกิดความวิตกกังวลหรือเกิดความวิตกกังวลอยู่ในระดับต่ำ

ข. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจัดให้มีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานในกลุ่มบุคลากรสังกัดส่วนราชการอื่น ๆ เช่น ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น
3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น กลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น
4. ควรมีการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อลดความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้เทคนิคทางจิตวิทยา เช่น การลดความรู้สึกลบหนอยอย่างเป็นระบบ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง แบ่ง ส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- กมลลักษณ์ ทองสมศรี. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัด สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- กรมการแพทย์. (2529). คู่มือสุขภาพจิตสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- กุลวรรณ วิทวัสศรีจุ. (2526). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติ พยัคคานัน. (2532). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย. 2532.
- แก้วสามสี สาเจริญ. (2536). ผลของการให้ข้อมูลที่มีต่อระดับความวิตกกังวลของผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จเร นาคชู. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ของตำรวจ ตระเวนชายแดนส่วนกลาง. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรูญ ไพลคำ. (2544). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จิระ หงส์ดคารมภ์. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า ประชุมครบรอบ 30 ปี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่ : กองบริการศึกษา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราภรณ์ ช่างทอง. (2541). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามัญ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนนา.
- จิราภรณ์ แพร่ควน. (2543). ความเครียดและความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บิลมาศ และคนอื่นๆ. (2529) รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ถ่ายเอกสาร.
- จิราภรณ์ ช่างทอง. (2541). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสามัญ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกรรมาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนนา.
- เจริญ สมวงษ์ศิริ. (2523). การใช้รักษาความวิตกกังวล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการพิมพ์.
- จงกลณี เจริญสุข. (2541) ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายการบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.
- ชมพูนุท พงษ์ศิริ. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดลำนนา.
- คนัย เทียนพูน. (2534). ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงทิพย์ หงษ์สมุทร. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดลำนนา.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). การจูงใจเพื่อผลงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรเมษฐ์ สีหะวงศ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประกายทิพย์ พิชัย. (2539). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง. กรุงเทพฯ ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายลำนนา.

- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประสิทธิ์ ชูเมือง. (2534). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปานัน บุญหลง. (2528). “มโนทัศน์ของความวิตกกังวล” ในการพยาบาลจิตเวช เล่ม 1. หน้า 113 – 127. เชียงใหม่ : บริษัทเชียงใหม่สหณกิจ.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป*. วิทยานิพนธ์ ส.ม. (การศึกษาศาสนา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *คู่มือการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พนมวัน เปลียนมณี. (2545). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานของกองทัพบก ศึกษาเฉพาะกรณี : ลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก*. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (การทหาร). กรุงเทพฯ : โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. อัดสำเนา.
- พรรณวดี สนธิทรัพย์. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พรพรรณ จีระวงศ์ศิริ. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกับคนพิการในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพบุลย์ สำราญฤดี. (2526). *บริหารงาน : บริหารคน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อิมเมจ.
- ผ่องศรี แด้มทอง. (2538). *แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2530). *สุขภาพจิตเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บัณฑิตการพิมพ์.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2525, ธันวาคม – 2526, มกราคม). “ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว.” *แนะแนว*.

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และคนอื่น ๆ . (2539, มกราคม – มีนาคม). “ GHQ ฉบับภาษาไทย” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 41(1) : 65.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นิตยา เจียรน้อยปรีเปรม . (2533). ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ สม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิยม สุวรรณะ. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาศาสตร์ศึกษา จังหวัดราชบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์. ปรินิพนธ์ กศ.ค. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.

นุชนางค์ ชูกร. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความวิตกกังวล และประสิทธิภาพในการปรับตัว ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. ปรินิพนธ์ วม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดมศึกษา.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2520). สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 5. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยี่สุน นันทโนทยาน. (2539). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามกลุ่มนักศึกษาที่เลือกและไม่เลือกเรียนวิชาชีพ พยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การพยาบาลศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

รุ่ง แก้วแดง (2541). คู่มือการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

ลจิตร แฝวสกุล. (2534). ทักษะของข้าราชการฝ่ายธุรการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในกรุงเทพมหานครที่มีต่องานสภาพการทำงานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.

ลลิตา สุนทรวิภาค. (2532). ลักษณะหัวหน้าและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดมศึกษา.

- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยายการสอนเกี่ยวกับการกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิกรม อัสวีกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึก มั่นคงในการทำงานที่มีต่อการทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2521). การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา. สมุทรปราการ : ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วิรัตน์ ไวยกุล. (2524). ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วราภรณ์ แดงเจริญ. (2544). ตัวแปรที่ส่งผลต่อการเลือกแหล่งอาหารเรื้อรังของนักเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมทหารในสังกัดกรมยุทธศึกษากองบังคับบัญชาการทหารสูงสุดกระทรวง กลาโหม. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2537). ผลของการใช้สถานการณ์จำลองที่มีต่อความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยจิตเวช ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์สำนักการแพทย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วัชรีย์ ตันติศิรินทร์. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถีเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- วัลภา บุรณกลัด. (2535). ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อลดความวิตกกังวลในการฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศิริชัย เสรีนนท์ชัย. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของนายอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริภา กุลวรกุลพิทักษ์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศิริพร อรุณสิงคะ. (2544). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ อัจฉนามลิริ. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.บ. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2518). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2531). รู้เขารู้เราด้วยจิตวิทยานุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร : 2531
- ศรีสมร พุ่มสะอาด. (2530) การศึกษาคุณภาพครูประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมเจตต์ ชื่นปรีชา. (2534). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการวิชาการและสายธุรการของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมบุญ พลหาญ. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีธัญญา. วารสารโรงพยาบาลศรีธัญญา. 3(2) : 24, พฤษภาคม – สิงหาคม.
- สมพร แซ่เฮ้ง. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของคนพิการในสถานประกอบการเอกชนในกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์

- สมศักดิ์ สุขใจ. (2531). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายตำรวจ
นักเรียนหลักสูตรสารวัตรป้องกันปราบปราม รุ่นที่ 1 และหลักสูตรสารวัตรสืบสวน สอบสวน
รุ่นที่ 3 สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดลำนนา.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร :
กรณีศึกษาพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ สม. (การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. อุดลำนนา.
- เสวภาคย์ คีวจา. (2528). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายของ
บริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดลำนนา.
- เสนาะ ดิยาว. (2531). ความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- สันตต์ บุญญานันท์. (2520). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจเรียนกับความวิตกกังวลในการ
เรียนของนักศึกษาผู้ใหญ่ระดับ 4 เปรียบเทียบกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิทยานิพนธ์.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุพัฒนา เคาหวังค์ ณ อุตยา. (2526). จิตวิทยาของสตรี. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- สุภาพรรณ โคตรจรัส. (2527). สุขภาพจิต เล่ม 1 จิตวิทยาการดำรงชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวณีย์ ดันดิพัฒนานันท์. (2522). การพยาบาลจิตเวช. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวนีย์ เกียวกิ่งแก้ว (2527). แนวคิดพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช. พิมพ์ครั้งที่ 2 เชียงใหม่ :
โรงพิมพ์ปออง.
- สุวิทย์ แสนสุข. (2544). ศึกษาวิจัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจริต สุวรรณชีพ. (2528). สุขภาพจิต. แนว. 12(23) : 99, มิถุนายน – กรกฎาคม.
- สุรินทร์ มุสิกเจริญ. (2530). ความรู้สึกมั่นคงในการประกอบวิชาชีพของทนายความ. วิทยานิพนธ์ สม.
(อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความผูกพันต่อองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2528). สถาบันพัฒนาข้าราชการครบรอบ 5 ปี. กรุงเทพฯ :
เรืองแสงการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2541). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ ข้าราชการ*.

กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *แผนส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ ปี 2542 – 2545*.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *รายงานการปฏิบัติงาน โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพ*.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *รายงานการปฏิบัติงานศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วน*

ราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

หัตถา มัทยาท. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงานและปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อย*
หน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.

(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2547). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ*

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.บ. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อารีรัตน์ หิรัญโย. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ใน*

สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อุโฆษ ปันสุวรรณ. (2523). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของครู*

อาจารย์ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยา

การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

อุบล ภัทระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา*. ปรินูญานิพนธ์วท.ม.

(วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัดสำเนา.

อรจิรา บุญทอง. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง*

สายธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่ม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. กศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

องค์การอนามัยโลก (WHO). (1973). *Health Human. Encyclopaedia Britanica*. Volumn 8

(USA) ; Encyclopaedia Britanica Inc. USA, 1973.

อังคณา โกลิย์สวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์*

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อัจฉรา วงษ์พัฒน์นามงคล. (2523). *ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระบบ บัณฑิตศึกษา*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อัมพร อุทจักร. (2514). *หลักประกันความมั่นคงในการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยใน อมร รักษาสัตย์ และ โสรัจ สุจริตกุล (บรรณาธิการ) การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. (หน้า 328 – 329). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.*
- อพชา ชัยมงคล. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการโอนย้ายของนักสังคมสงเคราะห์กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อำพล โอ่งเคลือบ. (2515). *ความวิตกกังวลในการอ่านหนังสือและลักษณะอื่นบางประการของ บุคลิกภาพ ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. อัดสำเนา.*
- Adams, Raymand D. (1977). "Alternation of Nervous Function," in Harrison 's *Principles of Internal Medicine*. Tokyo :Magraw – Hill Kogakusha. Boughman, Douglas, General Psychology. New York : Macmillan CO.
- Alljport, Gordon W. (1969). *Personality : Psychological International*. New York : Henry Holt & Co.,.
- Becker, H.S.(1960). "Notes on the concept of Commitment" *American journal of Sociology* 66 :
- Bernard, Chesterl. (1970). *The Function of Executive Cambridge* : Harward University Press. 238.
- Burke,R.J. (1991). "Job Insecurity in stockbrokers." *Journal of Managerial Psychology* 6: 10 – 16.
- Colman, J.C. (1964). *Abnormal Psychology and Modern Life*. Los Angle : Scott Poreman and Company.
- Davis,K., & Newstrom, W. (1989). *Human behavior at work*. (8th ed) New York : McGraw - Hill.
- Dubrin,Andrew J. (1990). *Effective Business Psychology*. 3 rd ed. Enlewood Cliffs, N. : prentice – Hall.
- Epstein, Seymour. (1972). "The Nature of Anxiety." In *Anxiety ; Current Trends in Theory and Research Volume II*. New York : Academic Press.
- Feldhusen, J.F. and Thurstone, J.R. (1964). "Personality and Adjustment of High and low Anxious Children" *Journal of Education Research*. 57; 265 – 267.
- Fiedler, Fred E., Martin M. Chemers and Linda Morhar. (1976). *Improving LeadershipEffectiveness : The Leader Match Concept*. New York : John Wiley and Sons, Inc.,.
- Flippo Edwin B. (1971). *Principle of Personnel Management*. New York : Mc Graw – Hill Book Co.
- Foeman, Sue R. (1988). "Supervisory Performance and the Relationship to Organizational Commitment, job Involvement and Locus of Control," *Dissertation abstracts international*. 48(11) : 2977-A
- Freud, Sigmund. (1943). *A General Introduction to Psychoanalysis* Authorized English Traslation of the Revised Edition by Revides and Hall. New York : Gordon City Pubishing Company, Enc.,

- Gibson J.L. and S.M. Klein. (1970). "Employee Attitudes as a Function of Age and Length of Service : A Reconceptualization", *Academy of Management journal*.
- Gilmer,B,et al.(1966). *Industril psychology*. (2nd ed) New York : McGraw-Hill.
- Good, O.R. (1973). *An Analysis of Faculty Motivation to Work In the North Carolina Community College System*. Doctor's thesis Raleigh : North Carolina State University at Raleigh. Photocopied.
- Grace, H. k. (1981). *Mental Health Nursing : Socio – Psychological Approach*. 2nd ed. London : W.C Brown Co.
- Gruneverg, M.M. (1977). *Understanding Job satisfaction*. New York : Wiley.
- Harell Thomus W. (1964). *Industrial Psychoiogy*. Oxford : IBM Publishing Company.
- Harling, M.J. (1986). "Type A behavior and Anxiety in Executive Woman : A Question Of Control". *Dissertation Abstracts International*. 15 (August 1986) : 89 – 91.
- Hazt, F. Watson. (1976). "Positive Teacher Morale : The principals Responsibility," *NASSPBulletin*. 23 (3) : 60
- Herzberg. Frederick ; Mausner, Bernard ; and Synderman, Block. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley.
- Hilgard, Ernest R. (1967). *Introduction to psychology*. 3nd ed. New york : Harcourt Brace and World Inc.
- Hurlock, E.B. (1978). *Child Development*. 6 th ed., Tokyo : Mc Graw-Hill.
- Hulin, C.& Smith,P. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.49,195.
- Kathleen, A.S. and N.Y. Hossein. (1992). " A Path Model of Type A and Tyjpe Response to Coping and Stress in Employed Black Woman". *Nurse Research* 41 (May 1992) : 260.
- Kelly, Peter M (1996). " Downsizing and other related workforce trends : An employee Benefitsper spective." *Benetits Quarterly* 12 : 8 – 42.
- Kenlly, K.E. and Kent B. Honston. (1985, September). "Type behavior in employed woman : relation to work, marital, and lousiure variiable, social support,stress,tention and health," *Journal of personality and Social psychology*. 48 (4) : 1067-1079.
- Kerr, Shron Dill, Lundrigan, Card B and Brodish, Mary S. (1990). *A profile of the inactive Nurse*. One Solution to shortage. *Hospital topics*. 68(3) : 11 – 18.
- Levitt. E.E. (1967) *The Psychology of Anxiety*. New Yjork : Bobbs – Menll Company, Inc.
- Lobel, T.E. (1988). " Personality Correlates of Type A Coronary- prone Behavior," *Journal of Personality Assessment*. 52 (March 1988) : 434 – 440.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Natural of courses of job Satisfaction*. Handbook of industrial And

- Organization Psychology. Edited by Marvin Dunnette. Chicago, Illinois : Rand McNally College Publishing, Co.,.
- Luckman, J. and K.C. Sorensen. (1987). *Medical-Surgical Nursing : Psychophysiologic Approach* Philadelphia : W.B. Saunders.
- Maslach, Christina and Susan Jackson. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. New York : Consulty Psychological Press.
- Mauser, Winifred W. (1994. October) " Faculty Members' Personal Characteristics and Perceptions of Organizational Climate to their levels of Organizational Commitment" *Dissertation Abstracts international*. 55(04) : 1395.
- Mouly, George J. (1965). *Psychology of Effective Teaching*. 2th ed.
- Patterson, C.H.(1973). *Theories of Counseling and Psychotherapy*. 2nd New York : Harper and Row Publikshers.
- Peplau, H.E. (1989). *Interpersonal Theory in Nursing Practice : Selected Works of Hildegard Peplau*. New york : Spinger.
- Pressel,Dinae Anderson. (1986). " A Study of the Relationship Between Personality. Traitsas Measured By Cattell's personality Factors and Aspirations for leadership," *Dissertation Abstracts Internaion*. 47(05) : 20.
- Russel, Daniel W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. (1987, April). "Job-Relation Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teacher," *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 269-274.
- Rycroft, Charles.(1978). *Anxiety and Neurosis*. London : PenQuin Press.
- Sarason, Iwin G. and others. (1987). " Interrelations of Social Support Measures : Theoretical and Practical Implications," *Journal of Personality and Social Psychology*. 52 (4) : 813 – 532.
- Schweiger, D.L. and Ivancevidh, J.M. (1985). "Human resource : The Forgotten factor inmergers and Acquisitions." *Personnal Administrator* 30 : 47 – 61.
- Spielberger, Charles D. (1976). *Anxiety and Behavior*. New York : Academic Press.
- Stevenson, R.E. and Adam,B. (1969). "Effect of Anxiety on Timed and Untimed intelligence Test" *Journal of Personality*. 32 : 24 – 28.
- Strube and other. (1986). *type A Behavior Pattern and Self Evalulation of Abilities : Empirical Tests of The Self Apprasal Modern*, *Journal of Personality and Social Psychology*. 52 (22).
- Usel, A.E. and etal. (1995, March). " *Dynanic and Static work tarily Relationship*." *Organitational Behavior and Diceision Precess*. 63(3) : 233 – 240.

- Watson, J.E. (1979). *Medical-Surgical Nursing and Related Physiology*. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Webster, N. (1993). *Webster's New Twentieth Century Dictionary*. New york : the Worlf publishing Company.
- Zung, Wilum W.k. (1971.October). " A rating Instument for Anxiety Disorder," *Psychosomatics*. 12(6) : 371 – 372.

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ 7759

วันที่ 11 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณิ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณรัตน์ พลอยเลื่อมแสง และ อาจารย์พาสนา จุลรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

/s/

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/ 7760



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสมเกียรติ ขอบผล ที่ปรึกษาด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6185613 มือถือ 01-3174567

ที่ ศธ 0519.12/ 7761



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวรณี กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 333 คน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6185613 มือถือ 01-3174567

ที่ ศธ 0519.12/ 7755



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 สิงหาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ” โดยมี รองศาสตราจารย์เวอร์นิ กรีทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 55 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 02-6185613 มือถือ 01-3174567

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของ
ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
เรียน ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทุกท่าน

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งทุกท่านสามารถแสดงความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือข้อใดผิด และไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบของท่านทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ

คำชี้แจง แบบสอบถามทั้งหมดมี 11 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกลักษณะ
- ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิตไทย จี.เอช.คิว. 60
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว
- ตอนที่ 6 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
- ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน
- ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน
- ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ตอนที่ 11 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

ขอความกรุณาทุกท่านโปรดตอบให้ตรงตามความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และโปรดตอบให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง

นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา

ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง รายได้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความลงในช่อง.....ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

() โสด

() คู่

() หม้าย หรือ หย่า หรือ แยกกันอยู่

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

6. ระดับตำแหน่ง ได้แก่

() ระดับ 1-3

() ระดับ 4-6

() ระดับ 7-9

7. รายได้.....บาท / เดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ขอให้ท่านพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านทำมากที่สุดน้อยเพียงใด โดยขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการทำงานของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการทำงานของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	เมื่อท่านมีนัด ท่านชอบไปถึงที่นัดหมายก่อนเวลา					
2.	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะในขณะที่ท่านไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
3.	ท่านคิดว่าเวลาช่างผ่านไปรวดเร็วจนไม่สามารถทำสิ่งที่ท่านตั้งใจไว้ได้					
4.	ท่านรู้สึกว่าเป็นการเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
5.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
6.	ท่านเป็นคน que เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้เสร็จ					
7.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
8.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
9.	ท่านรู้สึกว่าท่านอยากทำกิจกรรมให้เสร็จโดยเร็วเท่าที่จะทำได้					
10.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวเพื่อรอรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร ที่ทำการไปรษณีย์ เป็นต้น					
11.	ท่าน ไม่ชอบให้มีใครหรืออะไรมาขัดจังหวะการทำงานของ ท่าน					

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
12.	ท่านรู้สึกทนไม่ได้ ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่าง ขอไปที					
13.	เพื่อน ๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนจริงจังกับการทำงาน					
14.	ท่านเป็นคนที่ไม่ยอมเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดเพื่อเจอ					
15.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
16.	ท่านชอบทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลา					
17.	เมื่อท่านกำลังฟังคนพูดเรื่องไร้สาระ ท่านจะรู้สึกเบื่อและ หาทางเลี่ยงออกมา					
18.	ท่านเป็นคนที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็วว่องไว					
19.	เมื่อท่านต้องทำสิ่งต่าง ๆ ซ้ำซาก ท่านรู้สึกหงุดหงิด					
20.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบคัดกรองสุขภาพจิต ไทย จี เอช คิว 60 (Thai GHQ 60)

คำชี้แจง สุขภาพโดยทั่วไปของท่านในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง กรุณาตอบ
คำถามต่อไปนี้ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ใกล้เคียงกับสภาพของท่านในปัจจุบัน หรือ
ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยไม่รวมถึงปัญหาที่ท่านเคยมีในอดีต และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ
ในระหว่างที่ผ่านมานี้ท่าน

1. รู้สึกสบายและมีสุขภาพดี

☐ ดีกว่าปกติ ☐ เหมือนปกติ ☐ แย่กว่าปกติ ☐ แย่กว่าปกติมาก

2. รู้สึกต้องการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

4. รู้สึกไม่สบาย

☐ ไม่เลย ☐ ไม่มากกว่าปกติ ☐ ค่อนข้างมากกว่าปกติ ☐ มากกว่าปกติมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามภาระความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	ท่านมีภาระหน้าที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว เช่น การเลี้ยงดู บิดามารดา การเลี้ยงดูบุตรธิดา การเลี้ยงดูญาติพี่น้อง					
2.	ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในบ้าน ได้แก่ ค่าไฟ ค่าน้ำ ค่าโทรศัพท์					
3.	ท่านต้องรับผิดชอบค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าผ่อนรถ					
4.	เมื่อท่านกลับบ้านท่านต้องดูแลลูกและบุคคลในบ้าน					
5.	ท่านเป็นผู้ตัดสินใจภายในบ้านทั้งหมด					
6.	ท่านเป็นผู้ที่ทำงานบ้าน เช่น ทำกับข้าวกวาดบ้าน ซักเสื้อผ้าเลี้ยงดู					
7.	รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					
8.	ท่านต้องหารายได้พิเศษเพื่อมาจุนเจือสมาชิกในครอบครัว					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว

คำชี้แจง แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับสมาชิกในครอบครัว ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติของข้าราชการต่อสมาชิกในครอบครัว					
1.	ท่านให้ความช่วยเหลือ เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา					
2.	ท่านขอปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว					
3.	ท่านไม่ค่อยสนใจซักถามเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว					
4.	ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสมาชิกในครอบครัว					
5.	ท่านมีเวลาต่าง ๆ ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวน้อย					
6.	ท่านไม่ค่อยให้ความสนใจกับเรื่องส่วนตัวของสมาชิกในครอบครัว					
7.	ท่านรู้สึกกังวลกับความประพฤติของสมาชิกในครอบครัว					
8.	ท่านเอาใจใส่กับทุกเรื่องของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างดี					
9.	ท่านให้กำลังใจเมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา					
10.	ท่านให้คำปรึกษาแนะนำในด้านการเรียนและด้านส่วนตัวกับสมาชิกในครอบครัวด้วยความเต็มใจ					
11.	ท่านออกคำสั่งให้สมาชิกในครอบครัวกระทำตามคำสั่งของท่านเสมอ					
	การปฏิบัติตนของสมาชิกในครอบครัวต่อข้าราชการ					
1.	สมาชิกในครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใยท่าน ทำให้ท่านรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย					
2.	สมาชิกในครอบครัวเคารพ เชื่อฟัง และกระทำตามคำสั่งสอนของท่าน					
3.	เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีปัญหา มักไม่ปรึกษาท่าน					

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
4.	สมาชิกในครอบครัวยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของครอบครัว					
5.	สมาชิกในครอบครัวไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน					
6.	สมาชิกในครอบครัวไม่ขอทำงานบ้านที่ได้รับมอบหมายจากท่าน					
7.	สมาชิกในครอบครัวให้เกียรติและยอมรับในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
8.	สมาชิกในครอบครัวไว้วางใจให้ข้าพเจ้าตัดสินใจเป็นค่าๆในบ้าน					
9.	สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนและให้กำลังใจเมื่อท่านท้อแท้					
10.	สมาชิกในครอบครัวขอคำปรึกษาแนะนำในด้านการเรียน และด้านส่วนตัวจากท่าน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า สอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

- จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
 จริง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
 จริงบ้าง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
 จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
 จริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง					
2.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติอย่างอื่น จากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ					
3.	ท่านรู้สึกว่าการร่วมงานของท่านได้ส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่ง อนุญาตให้ศึกษาต่อเมื่อได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้นก็พยายามปรับปรุงให้					

ลำดับ	ข้อความ	จริง3 ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
4.	บุคคลในหน่วยงานของท่านมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งหัวหน้าถ้ามีความรู้ความสามารถเพียงพอ					
5.	หน่วยงานของท่านไม่ได้นำเอาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของท่าน					
6.	หน่วยงานของท่านเล็งกล โดยท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อยลง					
7.	ท่านไม่สามารถแสดงความสามารถในหน่วยงานของท่านได้อย่างเต็มที่					
8.	ตำแหน่งในหน่วยงานของท่านไม่ขึ้นอยู่กับระบบอาวุโสแต่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ					
9.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ท่านไม่ถนัด					
10.	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
11.	ท่านสามารถของประมาณสลับสับเปลี่ยนในการฝึกอบรมทักษะการทำงานได้					
12.	ท่านมีโอกาสในการขออนุญาตลงงานเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมบ่อย					
13.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและสำคัญมากขึ้น					
14.	ท่านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน					
15.	ท่านได้มีโอกาสเสนอผลงานตามเป้าหมายที่เป็นจริงและเป็นรูปธรรม เพื่อประกอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามลักษณะทางกายภาพในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่า สอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่วงที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อใดหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้าง ไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านสถานที่ทำงาน					
1.	สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างและอุณหภูมิไม่ เหมาะสมกับการทำงาน					
2.	อากาศภายในห้องทำงานถ่ายเทได้ดี					
3.	สภาพห้องทำงานไม่มีความเป็นระเบียบ					
4.	สถานที่ทำงานมีเสียงดังรบกวนการทำงาน					
5.	ห้องทำงาน หรือ โต๊ะทำงานของท่านมีความเหมาะสม สะดวก สบาย ไม่แออัด					
6.	สถานที่ทำงานของท่านมีการดูแลรักษาความสะอาดอยู่เสมอ					
7.	ขนาดของห้องทำงานแคบเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการ					
8.	หน่วยงานของท่านมีที่ตั้งสำนักงานนอกสถานที่ในส่วนส่วนและมีพื้นที่ ใช้สอยเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับจำนวนข้าราชการ					
	ด้านวัสดุอุปกรณ์					
9.	อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนน้อยเมื่อ เทียบกับจำนวนข้าราชการ					
10.	อุปกรณ์โทรสาร ที่ใช้ในการทำงานมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับ จำนวนข้าราชการ					
11.	อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องอำนวยความสะดวกในการ ทำงานอยู่ในสภาพชำรุดและเก่าใช้งานได้ไม่ดี					
12.	อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความทันสมัย					
13.	อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีสภาพที่ดี เหมาะสมกับการใช้งาน					
14.	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสภาพอุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
15.	ท่านได้รับบริการเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้บังคับบัญชา					
1.	ท่านไม่กล้าเสนอแนวคิดในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา					
2.	ท่านแสดงความเคารพผู้บังคับบัญชาทั้งในขณะปฏิบัติงานและที่อื่นๆ					
3.	ท่านไม่พอใจเมื่อความเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชา					
4.	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาทันที					
5.	เมื่อท่านทำงานพลาดท่านไม่กล้ารายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ					
6.	ท่านไม่ใส่ใจคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา					
7.	ท่านเต็มใจทำกิจกรรมทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามการมอบหมายของผู้บังคับบัญชาได้					
8.	ท่านจะถูกผู้บังคับบัญชารับและคำเหนี่ยวนำทำให้รู้สึกท้อแท้					
9.	ท่านมีความสุขและอบอุ่นเพราะมีผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่					
10.	ท่านเอาใจใส่ในงาน ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา					
11.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
12.	ท่านมีความมั่นใจขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
13.	เมื่อได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาท่านจะไม่ปฏิบัติตามอย่างมีเหตุผล					
14.	ท่านเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความยินดี					

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ					
1.	ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ท่าน					
2.	ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงานของท่าน					
3.	ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงานของท่าน					
4.	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับหรือเข้าใจในปัญหาการปฏิบัติงานของท่าน					
5.	ท่านไม่ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบด้านความยุติธรรม					
6.	ผู้บังคับบัญชาไม่เคยขอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจากท่าน					
7.	ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ท่านมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน					
8.	ผู้บังคับบัญชารับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
9.	ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองกับลูกน้อง และส่งเสริมให้ ลูกน้องก้าวหน้าเสมอ					
11.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวภายในขอบเขตอันสมควร					
12.	ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับท่าน					
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลที่ท่านสามารถปรึกษาหารือ ชี้แจงหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นการส่วนตัว					
14.	ท่านไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและเร่งด่วนจาก ผู้บังคับบัญชา					

ตอนที่ 9 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับภาระกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
1	ท่านไม่สบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน					
2	ท่านได้รับการยอมรับในงานที่ทำจากเพื่อนร่วมงาน					
3	เพื่อนมีส่วนช่วยให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานของท่านเป็นผลสำเร็จ					
4	เพื่อนขอคำแนะนำจากท่านเรื่องงาน					
5	เพื่อนขอคำแนะนำจากท่านเรื่องส่วนตัว					
6	ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนเมื่อประสบปัญหาในงาน					
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
8	เพื่อนร่วมงานไม่ให้คำปรึกษาเมื่อท่านมีปัญหาการปฏิบัติงาน					
9	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี					
10	เพื่อนร่วมงานไม่เต็มใจที่จะเผชิญงานหนักร่วมกับท่าน					
11	เมื่อท่านทำงานผิดพลาดเพื่อนร่วมงานให้อภัยและไม่นำไปพูดให้ร้าย					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านเห็นแก่ตัวไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
13	ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบางคน					
14	เพื่อนร่วมงานของท่านมักมีข้อขัดแย้งเสมอในการทำงาน					
15	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือให้กำลังใจเมื่อท่านไม่สบายใจ หรือมีเรื่องเดือดร้อน					
16	ท่านยินดีที่จะรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานในทุกเรื่อง					

ตอนที่ 10 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ได้บังคับบัญชา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสถานที่ทำงานของท่านมากที่สุด ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	การปฏิบัติตนของข้าราชการต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.	ท่านมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.	ท่านสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม					
3.	ท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน					
4.	ท่านไม่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.	ท่านไม่สนใจร่วมสังสรรค์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
6.	ท่านมุ่งสนองนโยบายขององค์กรมากกว่าความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7.	ท่านเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
8.	ท่านยินดีรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9.	ท่านให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานดี					
	การปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อข้าราชการ					
1.	ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือในตัวท่าน					
2.	ผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่านด้วยความเต็มใจ					
3.	ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อมั่นในความสามารถของท่าน					
5.	ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปรึกษาท่านในเรื่องส่วนตัว					
6.	ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีที่ได้พบและสนทนากับท่าน					
7.	ผู้ใต้บังคับบัญชาขอรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากท่านและจักปรับปรุงตนเอง					
8.	ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะความรู้น้อย					

ตอนที่ 11 แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ

คำชี้แจง แบบสอบถามความวิตกกังวลในด้านความมั่นคงในการทำงานยุคปฏิรูประบบราชการ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าสอดคล้องและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อละหนึ่งเครื่องหมาย ดังนี้

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับข้อเท็จจริงของท่านจริงบ้างไม่จริงบ้าง
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับการกระทำของท่านน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
1.	ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่อไม่ได้รับทราบข้อมูลที่แท้จริงเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่					
2.	ท่านรู้สึกไม่สบายใจ กลัวว่าจะไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ที่สูงขึ้น					
3.	ท่านอดอึดใจที่ไม่ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถที่แท้จริงของคน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่					
4.	ท่านไม่สบายใจที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ หรือตำแหน่งใหม่ที่ท่านไม่สมัครใจ					
5.	ท่านขาดสมาธิในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกท้อแท้ กังวลใจ หมดหวังและมีความเครียด เมื่อมีการพูดถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามโครงสร้างใหม่					
6.	ท่านไม่สบายใจที่โครงสร้างตำแหน่งใหม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งน้อยลง					
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
7.	ท่านรู้สึกกังวลใจเมื่อต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่					
8.	ท่านรู้สึกอึดใจที่หน่วยงานใหม่ของท่านมีสถานที่ทำงานคับแคบแออัด					

ลำดับ	ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	จริง บ้าง	จริง น้อย	จริง น้อย ที่สุด
9.	ท่านรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจที่ห้องทำงานของท่านสกปรก ไม่สวยงามและขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย					
10.	ท่านรู้สึกกังวลใจที่สำนักงานของท่านขาดวัสดุ อุปกรณ์และ สิ่งอำนวยความสะดวก ไม่เพียงพอ					
11.	ท่านนอนไม่หลับ เพราะรู้สึกอึดอัดใจและมีความเครียดเมื่อนึกถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานใหม่					
	ด้านการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
12.	ท่านกังวลใจที่ตนเองยังไม่เข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการ ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรการ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของ รัฐบาล					
13.	ท่านกังวลใจเกรงว่าจะไม่สามารถปฏิบัติงานและเสนอ ผลงานเพื่อการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน					
14.	ท่านคิดว่าท่านมีอาการหลงลืม ไม่มีสมาธิในการทำงาน เนื่องจากวันถัดต่อเหตุการณ์ข้างหน้าเกี่ยวกับการถูก ประเมินตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อ รองรับการแข่งขันเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล					
15.	ท่านมีอาการหลับๆ ตื่นๆ เนื่องจากมีความกังวล กลัว ว่า ไม่ผ่านการประเมินตามมาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการแข่งขันเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล					
16.	ท่านนอนไม่หลับ เนื่องจากมีความกังวลใจเกรงว่าตนเองจะ ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินและต้องอยู่ในกลุ่ม ที่ต้องเร่งรัดพัฒนา และออกจากงาน					

ภาคผนวก ค
คุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 7 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.081	11	6.062
2	3.976	12	2.848
3	3.695	13	2.064
4	2.803	14	2.064
5	2.248	15	2.064
6	5.734	16	2.064
7	3.892	17	2.064
8	2.064	18	3.284
9	2.431	19	3.725
10	5.284	20	2.460

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8048

ตาราง 8 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามการะความรับผิดชอบต่อสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	4.222	6	4.196
2	7.602	7	4.894
3	5.176	8	2.064
4	9.116		
5	7.563		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7672

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ
กับสมาชิกในครอบครัว

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.486	12	3.196
2	7.014	13	3.479
3	2.091	14	2.064
4	3.355	15	2.064
5	7.237	16	3.901
6	3.823	17	2.302
7	3.044	18	3.414
8	2.534	19	2.064
9	2.064	20	2.064
10	2.732	21	2.064
11	2.686		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .6956

ตาราง10 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามโอกาสความก้าวหน้า
ในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	3.068	9	4.407
2	4.557	10	4.109
3	2.573	11	3.796
4	2.730	12	6.372
5	2.263	13	7.776
6	3.418	14	3.573
7	2.447	15	3.475
8	3.416		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .7721

ตาราง 11 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบลักษณะทางกายภาพที่การทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.835	9	4.230
2	5.003	10	4.261
3	4.527	11	4.881
4	6.799	12	4.105
5	4.579	13	3.944
6	4.594	14	5.755
7	5.302	15	7.317
8	3.456		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8673

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	5.067	15	2.701
2	5.329	16	2.145
3	4.092	17	3.038
4	4.490	18	4.337
5	3.595	19	8.748
6	3.990	20	2.677
7	3.875	21	4.908
8	4.064	22	5.940
9	9.499	23	4.300
10	8.539	24	4.456
11	7.847	25	2.622
12	12.591	26	7.998
13	12.261	27	17.733
14	10.680	28	17.733

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9361

ตาราง 13 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	11.746	9	11.776
2	13.274	10	3.975
3	15.374	11	8.401
4	12.299	12	6.600
5	14.720	13	6.600
6	17.670	14	7.772
7	9.224	15	3.108
8	16.928	16	7.638

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9494

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการ
กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.064	10	5.507
2	3.409	11	6.519
3	3.733	12	5.206
4	4.630	13	6.389
5	3.797	14	3.969
6	8.283	15	5.439
7	6.076	16	2.064
8	4.270	17	4.392
9	5.074		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8936

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t) ของแบบสอบความวิตกกังวลในด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (t)
1	2.064	9	6.567
2	2.064	10	7.020
3	2.064	11	7.111
4	3.346	12	3.263
5	6.215	13	9.448
6	6.336	14	6.149
7	8.594	15	6.198
8	7.977	16	3.124

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8728

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ - สกุล นางสาวศิริรัตน์ สุภาพทรง
 วัน เดือน เกิด 26 พฤศจิกายน 2509
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 20/110 หมู่บ้านอัมมพร ซอยวัดกำแพง ถนนจรัลสนิทวงศ์
 แขวงบางเชือกหนัง เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
 โทร. 01 3174567
 สถานที่ทำงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
 กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนิน แขวงวังจันทร์เกษม
 เขตดุสิต 10300
 โทร. 02 280 2878

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา)
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2533 ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป)
 สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรณ