

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร
ได้แบ่งการศึกษาเป็น 2 ด้าน คือ

1. ศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน 6 ปัจจัย คือ
 - (1) ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่ง
 - (2) ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน
 - (3) ปัจจัยสัมพันธภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง และการยอมรับนับถือ
 - (4) ปัจจัยองค์การ ได้แก่ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา
 - (5) ปัจจัยประสบการณ์ ได้แก่ ความสำคัญของคนต่อองค์การ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
 - (6) ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
2. ความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

ในบทนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์จากการวิจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยบุคคล
- ตอนที่ 2 ระดับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพฯ
- ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน
- ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยบุคคล ในการวิจัยนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา เงินเดือน อาชงาน และตำแหน่ง ซึ่งมีค่าสถิติพื้นฐานดังแสดงในตาราง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า

ตัวแปรปัจจัยบุคคล		จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}
เพศ	ชาย	137	33.70	22.59
	หญิง	269	66.30	
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	39	25.70	
	21 - 25 ปี	192	54.80	
	26 - 30 ปี	58	14.40	
	31 ปีขึ้นไป	10	2.40	
	ไม่ตอบ	11	2.70	
	ไม่ตอบ			
สถานภาพสมรส	โสด	307	75.60	
	สมรส	87	21.40	
	หย่า/หม้าย	1	0.30	
	แยกกันอยู่	9	2.10	
	ไม่ตอบ	2	0.60	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปรปัจจัยบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	X
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าประถมปีที่ 6	6	1.50	
มัธยม	270	66.50	
ป.ว.ช.	78	19.20	
ป.ว.ท.	9	2.20	
ป.ว.ส.	32	7.90	
ปริญญาตรี	9	2.20	
ไม่ตอบ	2	0.50	
เงินเดือน			
น้อยกว่า 4,500 บาท	74	18.20	
4,501 - 5,000 บาท	156	38.40	
5,001 - 6,000 บาท	123	30.30	
6,001 - 7,000 บาท	29	7.10	
7,001 - 8,000 บาท	11	2.70	
8,001 - 9,000 บาท	7	1.70	
9,001 - 10,000 บาท	5	1.20	
ไม่ตอบ	1	0.20	
รายได้อื่น ๆ			
ไม่มีรายได้	265	65.30	1,183.21
1 - 2,000 บาท	66	16.10	
2,001 - 3,000 บาท	31	7.70	
3,001 - 4,000 บาท	14	3.50	
4,001 บาทขึ้นไป	21	5.20	
ไม่ตอบ	9	2.20	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ตัวแปรปัจจัยบุคคล	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}
อายุงาน			2.03
น้อยกว่า 1 ปี	127	31.20	
1 ปีขึ้นไป - 2 ปี	113	27.80	
2 ปีขึ้นไป - 3 ปี	89	22.00	
3 ปีขึ้นไป - 4 ปี	41	10.10	
4 ปีขึ้นไป	28	6.90	
ไม่ตอบ	8	2.00	
ตำแหน่ง			
พนักงานชาย	364	89.70	
หัวหน้างานชาย	27	6.70	
อื่นๆ	7	1.70	
ไม่ตอบ	8	1.90	
รวม	406	100	

ลูกจ้างชายกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ประกอบด้วยลูกจ้างหญิง (ร้อยละ 66.30) มากกว่าลูกจ้างชาย (ร้อยละ 33.70) ส่วนอายุเฉลี่ย 22.59 ปี โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.80) มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุ 20 ปีลงมา อายุระหว่าง 26 - 30 และ อายุ 31 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 25.70, 14.40 และ 2.40 ตามลำดับ) ด้านสถานภาพสมรสพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังเป็นโสด (ร้อยละ 75.60) สมรสแล้ว (ร้อยละ 21.40) หย่า/หม้าย และแยกกันอยู่ (ร้อยละ 0.30 และ 2.10 ตามลำดับ)

ในด้านการศึกษา พบว่า ลูกจ้างชายส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.50) มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รองลงมา เป็นลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ป.ว.ช. ป.ว.ส. (ร้อยละ 19.20, 7.90 ตามลำดับ) ส่วนลูกจ้างที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ป.ว.ท. เท่ากับระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 2.20)

ในด้านเงินเดือนลูกจ้าง (ร้อยละ 38.40) มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 4,501 - 5,000 บาท รองลงมา เป็นผู้ที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,001 - 6,000 บาท น้อยกว่า 4,500 บาท ระหว่าง 6,001 - 7,000 บาท (ร้อยละ 30.30, 18.20 และ 7.10) ตามลำดับ

ส่วนรายได้อื่น ๆ ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.30) ไม่มีรายได้อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน รองลงมา เป็นผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 2,000 บาท 3,000 บาท และ 4,000 บาท (ร้อยละ 16.00, 7.70 และ 3.50) ตามลำดับ โดยมีรายได้เฉลี่ย 1,183.21 บาท/เดือน

สำหรับอายุงาน ลูกจ้าง (ร้อยละ 31.20) มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี รองลงมา เป็นผู้ที่มีอายุงาน 2 ปี 3 ปี 4 ปี และเกิน 4 ปี (ร้อยละ 27.80, 22.00, 10.00 และ 6.90) ตามลำดับ โดยอายุงานเฉลี่ยของลูกจ้าง 2.03 ปี (24.45 เดือน)

ส่วนด้านตำแหน่งของลูกจ้าง ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 89.70) มีตำแหน่งเป็นพนักงานชาย รองลงมา เป็นผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานชาย (ร้อยละ 6.70)

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า

การศึกษาถึงระดับปัจจัยเกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า ที่จะนำเสนอจำนวน 15 ตัวแปร (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

ค่าคะแนนตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความมั่นคงในการทำงาน

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	1. การได้รับความมั่นคงในการทำงาน			
SEC. 1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้มีความมั่นคงแน่นอนอยู่แล้ว ท่านจึงไม่คิดหางานในสถานประกอบการอื่น	2.743	0	5
SEC. 2	ท่านมั่นใจว่าตราหน้าที่ท่านยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดีท่านจะสามารถยึดอาชีพที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นอาชีพตลอดไป และได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตลอดไปจนเกษียณอายุ	2.603	0	5
SEC. 3	โอกาสที่ท่านจะถูกให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ท่านไม่ได้กระทำความผิดมีน้อยมาก	3.073	0	5
SEC. 4	ท่านคิดว่า ปัจจุบันฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างในห้างสรรพสินค้าแห่งนี้ไม่สู้จะดีนัก นายจ้างอาจจะเลิกกิจการเมื่อใดก็ได้	2.952	1	5
SEC. 5	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้	2.715	1	5
SEC. 6	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน	3.326	1	5
SEC. 7	ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.375	1	5
SEC. 8	ท่านคิดว่างานในหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไปเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.136	1	5
SEC. 9	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านถนัดมาก	3.538	1	5
SEC. 10	ท่านไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	2.406	1	5
SEC. 11	ท่านต้องการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หรือย้ายไปทำงานในฝ่ายอื่นทันทีที่มีโอกาส	2.291	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
SEC. 12	หากท่านปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากห้างสรรพสินค้า ห้างสรรพสินค้าแห่งนี้จะให้ความคุ้มครองและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน	3.528	1	5
SEC. 13	ท่านมั่นใจว่า ผู้ที่อยู่ในอุปการะของท่านทุกคนจะได้รับการเลี้ยงดูและได้รับการศึกษาที่ดีอย่างแน่นอน	3.233	1	5
SEC. 14	เมื่อท่านพ้นวัยทำงานแล้ว ท่านคิดว่าท่านจะไม่เดือดร้อนทางด้านเศรษฐกิจ และการดำรงชีพเพราะมีเงินเก็บสะสมหรือบำเหน็จไว้เพียงพอที่จะใช้จ่าย	3.045	1	5
SEC. 15	ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านจะต้องประสบกับความเดือดร้อนทางด้านเศรษฐกิจ และการดำรงชีพอย่างแน่นอน หากท่านถึงแก่ความตาย	2.668	1	4
2. ความสำเร็จของงาน				
ACH. 1	ท่านมักจะได้รับการไว้วางใจให้ทำงานในหน้าที่ใหม่เสมอ เนื่องจากงานที่ผ่านมาได้รับความสำเร็จอย่างดี	3.472	1	5
ACH. 2	ท่านไม่เคยได้รับการเปลี่ยนแปลงงานที่จะส่งผลให้ท่านมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน	2.640	1	5
ACH. 3	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้งานที่ท่านรับผิดชอบสำเร็จด้วยดี	4.067	2	5
ACH. 4	ผลงานของท่านได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.648	1	5
3. ความรับผิดชอบ				
RES. 1	งานที่ท่านทำสามารถตัดสินใจโดยท่านได้แต่เพียงลำพัง	3.516	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	3. ความรับผิดชอบ (ต่อ)			
RES.	2 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จล่วงหน้า โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุม	3.678	1	5
RES.	3 เพื่อนร่วมงานมักให้ความไว้วางใจในการรับผิดชอบในการทำงานเสมอมา	3.801	1	5
RES.	4 ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานให้ทำงานสำคัญเสมอ	3.227	1	5
RES.	5 ท่านรู้สึกว่าคุณมีอำนาจตัดสินใจในงานของท่านน้อยมาก	2.880	1	5
RES.	6 ในลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบเช่นเดียวกันท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานหนักกว่าคนอื่น	3.152	1	5
	4. สภาพการทำงาน			
WC.	สภาพแวดล้อมในการทำงานในห้างสรรพสินค้านี้ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ เสียง ฯลฯ ล้วนอยู่ในสภาพที่เหมาะสมและทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.608	1	5
WC.	2 ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน	3.600	1	5
WC.	3 เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่ท่านจำเป็นต้องใช้ยังมีไม่เพียงพอหรือไม่สามารถจัดหาให้ได้ทันทีที่ท่านต้องการ	2.908	1	5
WC.	4 สถานที่ทำงานของท่านเหมาะสม ทำให้ท่านมีความรู้สึกอยากทำงานตลอดเวลา	3.201	1	5
	5. ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา			
IRS.	1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน โดยเท่าเทียมกัน	3.556	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	5. ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา (ต่อ)			
IRS. 2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในงานสูง	3.692	1	5
IRS. 3	ท่านพยายามหลีกเลี่ยงการพบปะกับผู้บังคับบัญชาของท่านทุกครั้งที่มีโอกาส	3.050	1	5
IRS. 4	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ค่อยเห็นคุณค่าของท่านและไม่เคยชื่นชมผลงานที่ท่านทำเลย	3.000	1	5
IRS. 6	ผู้บังคับบัญชาให้การคุ้มครองและปกป้องท่านในการทำงานเสมอมา	3.055	1	5
IRS. 7	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.294	1	5
IRS. 8	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนค่าจ้างหรือเงินเดือนท่านด้วยความยุติธรรมเสมอมา	3.282	1	5
IRS. 9	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเลย	3.244	1	5
IRS. 10	ผู้บังคับบัญชาของท่านคอยให้คำแนะนำและชี้แนะวิธีการทำงานแก่ท่านอยู่เสมอ	3.516	1	5
IRS. 11	เมื่อท่านมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำท่านได้เป็นอย่างดี	3.321	1	5
IRS. 12	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์โดยไม่มีเหตุผลเสมอ	3.534	1	5
IRS. 13	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.374	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	6. ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน			
IRP. 1	ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านทุกคนได้เป็นอย่างดี	4.068	1	5
IRP. 2	เมื่อใดก็ตามที่มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ เพราะเพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ มักไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำงาน ผลงานที่ออกมาจึงมักไม่เป็นที่พอใจ	3.162	1	5
IRP. 3	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้เป็นอย่างดี	3.53	1	5
IRP. 4	เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวมักจะมาปรึกษากับท่านเพื่อให้ช่วยแก้ไขปัญหานั้น ๆ	3.614	1	4
IRP. 5	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่มักมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน ขาดความไว้วางใจกัน และชิงดีชิงเด่นกันอยู่เสมอ	2.934	1	5
IRP. 6	แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่าน แต่ในท้ายที่สุดก็มักจะเข้าใจกัน	3.311	1	5
IRP. 7	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่ยอมรับในความสามารถของท่าน	3.435	1	5
	7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้า			
IRC. 1	ท่านมักจะชอบต้อนรับ และบริการลูกค้าทุกครั้งที่ลูกค้าต้องการความช่วยเหลือ	3.860	1	5
IRC. 2	ลูกค้าบางคนทำให้ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน	2.450	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้า (ต่อ)			
IRC. 3	ท่านคิดว่าบริการ และงานขายเป็นงานที่ดีที่สุด เพราะท่านได้มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.480	1	5
	8. การยอมรับนับถือ			
REC. 1	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน และไว้ใจมาก	3.285	1	5
REC. 2	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของห้างสรรพสินค้าแห่งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.256	1	5
REC. 3	ท่านมักจะได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.524	1	5
	9. การควบคุมดูแลแนะนำทั่วไป			
GS. 1	ผู้บังคับบัญชามักจะคอยจ้องจำกัดในการทำงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.182	1	5
GS. 2	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะคอยแนะนำท่านให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.712	1	5
GS. 3	บางครั้งท่านต้องการให้หัวหน้างานชี้แจงเพิ่มเติมถึงบทบาทและหน้าที่ของท่าน	3.822	1	5
GS. 4	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะต้องแก้ไขปัญหากองตามลำพัง	2.727	1	5
GS. 5	หัวหน้างานของท่านมักจะสั่งงานให้ท่านทำเป็นครั้งคราว	3.689	1	5
GS. 6	ท่านไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่างานในวันต่อไปจะต้องทำอะไรบ้างจนกว่าหัวหน้างานจะเป็นผู้บอกให้ทราบ	3.095	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	9. การควบคุมดูแลแนะนำทั่วไป (ต่อ)			
GS. 7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่	3.698	1	5
	10. นโยบายและการบริหาร			
CPA. 1	ท่านได้รับทราบข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในห้างสรรพสินค้าแห่งนี้สม่ำเสมอ	3.877	1	5
CPA. 2	ท่านมักไม่เห็นด้วยกับนโยบายการบริหารงานของห้างสรรพสินค้าแห่งนี้	3.063	1	5
CPA. 3	การบริหารงานของห้างสรรพสินค้านี้มักไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.960	1	5
CPA. 4	ห้างสรรพสินค้าแห่งนี้บริหารงานด้วยหลักการที่เป็นธรรมต่อลูกค้า	3.340	1	5
CPA. 5	ระบบ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานในห้างสรรพสินค้ายังคงต้องได้รับการปรับปรุงอีกมาก	3.521	1	5
CPA. 6	ห้างสรรพสินค้าของท่านมีกฎระเบียบที่ชัดเจนแน่นอน	3.605	1	5
	11. การปกครองบังคับบัญชา			
ST. 1	ท่านได้รับการพิจารณาความดี ความชอบหรือการปฏิบัติอื่น ๆ จากห้างสรรพสินค้าแห่งนี้อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ	3.300	1	5
ST. 2	ถ้าท่านถูกกล่าวหาหรือถูกสอบสวนท่านคิดว่าท่านจะได้รับความยุติธรรมจากห้างสรรพสินค้าในการพิจารณาโทษทางวินัย	3.353	1	5
ST. 3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักไม่เปิดโอกาสให้ท่านกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวของท่านเอง แต่จะคอยควบคุมการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	2.810	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	11. การปกครองบังคับบัญชา (ต่อ)			
ST. 4	ท่านมีโอกาสตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันได้อย่างเต็มที่	3.395	1	5
	ทำงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ			
ST. 5	ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยที่จะได้รับ ความสนใจจากหน่วยงานและหัวหน้า	3.073	1	5
ST. 6	ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานสนองความต้องการของ คนหลายคนในขณะเดียวกัน	2.321	1	5
	12. ความสำคัญของตนเองต่อการ			
FEL. 1	งานของท่านมีความสำคัญ และมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นมาก	3.302	1	5
FEL. 2	งานที่ท่านทำไม่สามารถบ่งชี้ความสำเร็จของท่าน	2.658	1	5
FEL. 3	ท่านคิดว่าหากท่านไม่มาทำงาน จะทำให้ผู้อื่นไม่สามารถทำงานแทนท่านได้	3.045	1	5
FEL. 4	งานที่ท่านทำไม่ได้มีความสำคัญหรือจำเป็นต่อผู้อื่น	3.013	1	5
FEL. 5	เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการ	3.251	1	5
FEL. 6	ห้างสรรพสินค้าอาจประสบปัญหาหากงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ล่าช้าหรือไม่สำเร็จผลตามที่ตั้งเป้าไว้	3.243	1	5
	13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
ADV. 1	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำหน้าที่ในปัจจุบันในห้างสรรพสินค้าแห่งนี้ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นได้เรื่อย ๆ	3.073	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	18. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ต่อ)			
ADV. 2	การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในการทำงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ	3.727	1	5
ADV. 3	ท่านคิดว่าโอกาสที่ท่านจะก้าวหน้าในหน้าที่การงานในห้างสรรพสินค้าแห่งนี้มีน้อยมาก	2.452	1	5
ADV. 4	ห้างสรรพสินค้าของท่านพยายามส่งเสริมให้ลูกจ้างมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	3.254	1	5
ADV. 5	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส หรือเปลี่ยนงานทันทีที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า	2.275	1	5
ADV. 6	ใคร ๆ ก็อยากจะทำงานในหน้าที่ของท่าน เพราะเป็นงานที่ท้าทาย	3.230	1	5
ADV. 7	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันจะสามารถทำให้ท่านมีฐานะทางเศรษฐกิจดีได้โดยไม่ต้องขยัน	3.114	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (ต่อ)			
ADV. 8	ท่านมั่นใจว่าการทำงานในห้างสรรพสินค้านี้จะทำให้ท่านมีโอกาสได้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในหน้าที่การงานตามที่ท่านตั้งเป้าหมายไว้ได้	2.888	1	5
	14. ค่าตอบแทน			
SSA. 1	ค่าจ้าง หรือ เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัวเป็นอย่างดี	2.841	1	5
SSA. 2	ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับจากห้างสรรพสินค้าแห่งนี้ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	2.856	1	5
SSA. 3	ท่านมีความพอใจในค่าจ้าง หรือเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้แล้ว	2.742	1	5
SSA. 4	ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านและครอบครัวสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ	2.947	1	5
SSA. 5	ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับจากห้างสรรพสินค้านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ท่านลังเลใจเมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน	3.346	1	5
SSA. 6	ค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับจากการทำงานในปัจจุบันยังไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้ท่านจึงมักมีปัญหาเดือดร้อนในเรื่องรายได้ไม่พอกับรายจ่าย	2.565	1	5

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รหัสตัวแปร	ประเภทตัวแปร	Mean	Min	Max.
	15. สวัสดิการ			
WEL. 1	สวัสดิการที่ห้างสรรพสินค้าจัดให้แก่ท่านนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านเกิดความรู้สึกมั่นคงในการดำเนินชีวิต	3.168	1	5
WEL. 2	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ห้างสรรพสินค้าแห่งนี้จัดให้แก่ท่าน เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของท่านแล้ว	2.919	1	5
WEL. 3	โดยภาพรวมแล้ว ท่านยังไม่พึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.472	1	5
WEL. 4	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันทำให้ท่านและครอบครัวสามารถดำรงชีพได้อย่างมีความสุขตามควรแก่สภาพ	3.093	1	5
WEL. 5	สวัสดิการต่าง ๆ ที่ห้างสรรพสินค้านี้จัดให้แก่ท่านเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ท่านตั้งใจเมื่อคิดจะเปลี่ยนงาน	3.160	1	5

จากตารางนี้ สามารถแบ่งระดับความมั่นคงในการทำงานเป็น 3 ระดับตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ดังนี้

ระดับต่ำ	กำหนดระดับคะแนนความมั่นคงในการทำงาน	1.00 - 1.99
ระดับก่อนข้างต่ำ	กำหนดระดับคะแนนความมั่นคงในการทำงาน	2.00 - 2.99
ระดับปานกลาง	กำหนดระดับคะแนนความมั่นคงในการทำงาน	3.00 - 3.99
ระดับก่อนข้างสูง	กำหนดระดับคะแนนความมั่นคงในการทำงาน	4.00 - 4.99
ระดับสูง	กำหนดระดับคะแนนความมั่นคงในการทำงาน	5.00

หากพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นดังกล่าวนี้ สรุปได้ว่าลูกจ้างซึ่งมีค่าคะแนนความมั่นคงในการทำงาน ระหว่าง 1.00 - 1.99, 2.00 - 2.99, 3.00 - 3.99, 4.00 - 4.99 และ 5.00 คะแนน เป็นลูกจ้างที่มีความมั่นคงในการทำงานในระดับ ต่ำ ก่อนข้างต่ำ ปานกลาง ก่อนข้างสูง และระดับสูง ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3 และ ตารางที่ 4.4) โดยเกณฑ์นี้จะนำไปใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป



ตารางที่ 4.3
ค่าคะแนนความมั่นคงในการทำงาน

ระดับคะแนน ความมั่นคง ในการทำงาน	ความถี่สะสม	ร้อยละของ ความถี่สะสม	ระดับคะแนน ความมั่นคง ในการทำงาน	ความถี่ สะสม	ร้อยละของ ความถี่สะสม
1.87	1	0.30	3.07	29	7.90
1.93	1	0.30	3.13	25	6.80
2.00	1	0.30	3.20	21	5.70
2.20	2	0.50	3.27	18	4.90
2.27	1	0.30	3.33	16	4.30
2.33	3	0.80	3.40	9	2.40
2.40	3	0.80	3.47	8	2.20
2.47	10	2.70	3.53	11	3.00
2.53	12	3.30	3.60	3	0.80
2.60	12	3.30	3.67	4	1.10
2.67	22	6.00	3.73	2	0.50
2.73	33	9.00	3.80	1	0.30
2.80	31	8.40	3.87	3	0.80
2.87	31	8.40	3.93	1	0.30
2.93	28	7.60	4.00	1	0.30
3.00	24	6.50	4.47	1	0.30

$$\bar{X} = 2.97$$

ตารางที่ 4.4
ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	Min.	Max.	ระดับ
1. ความมั่นคงในการทำงาน	2.979	1.867	4.467	ค่อนข้างต่ำ
2. ความสำเร็จของงาน	3.455	2.000	4.750	ปานกลาง
3. ความรับผิดชอบ	3.377	1.500	4.667	ปานกลาง
4. สภาพการทำงาน	3.328	1.000	4.750	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	3.323	1.769	4.846	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.433	2.286	4.571	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อลูกค้า	3.263	1.333	5.000	ปานกลาง
8. การยอมรับนับถือ	3.355	1.667	5.000	ปานกลาง
9. การควบคุมและแนะนำทั่วไป	3.424	2.000	4.857	ปานกลาง
10. นโยบายและการบริหาร	3.395	2.167	4.833	ปานกลาง
11. การปกครองบังคับบัญชา	3.037	1.333	5.000	ปานกลาง
12. ความสำคัญของคนต่อองค์กร	3.084	1.167	4.167	ปานกลาง
13. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.016	1.875	4.500	ปานกลาง
14. ความพึงพอใจในเงินเดือน	2.882	1.000	4.333	ค่อนข้างต่ำ
15. ความพึงพอใจในสวัสดิการ	2.962	1.600	4.800	ค่อนข้างต่ำ

จะเห็นได้ว่า ตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความพอใจในเงินเดือน ความพอใจในสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ที่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานทั้งหมดนี้ผู้ศึกษาจะทดสอบตัวแปรอิสระเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยสัมพันธภาพ ปัจจัยองค์การ และปัจจัยประสบการณ์ มาทดสอบด้วยสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวในการอธิบายความมั่นคงในการทำงานร่วมกับตัวแปรอื่น

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน อายุงาน และ ตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

เงินเดือน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0107 ผลปรากฏว่า เงินเดือน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีพทั้งตนเอง และครอบครัว เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อันจะนำไปใช้จ่ายหรือแสวงหาสิ่งที่จำเป็นต่อชีวิต ดังนั้นการได้รับเงินเดือนสูงย่อมมีความมั่นคงในการทำงานสูงตามไปด้วย จึงทำให้เงินเดือนมีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องแนวคิดของนิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533) ที่ได้ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน พบว่า ค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูง

เพศ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า เพศ ไม่มีอิทธิพล แต่เพศมีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากสาเหตุประการที่หนึ่ง คือ เพศหญิงมีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับเพศชาย ลักษณะงานบางประเภทจำกัดเพศ ทำให้ผู้หญิงไม่มีความมั่นใจต่อการเปลี่ยนงาน การมีงานทำถือได้ว่าเป็นการประกันในการมีรายได้ ประการที่สองกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ทำให้การกระจายของข้อมูลมีขนาดไม่เท่ากันจึงทำให้ไม่มีนัยสำคัญในการเปรียบเทียบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hrebiniad & Alutto (1972) พบว่า ความสำคัญต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการสูญเสียรายได้ การลงทุนหรือสูญเสีย หากจะคงอยู่หรือออกจากองค์การต่างกัน หมายถึง ผู้หญิงจะเห็นว่า การออกจากองค์การ เพื่อหางานทำใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิง

ผลผันต่อความมั่นคงในการทำงานนั้นคือ มีแนวโน้มว่าลูกจ้างห้างสรรพสินค้าที่มีสถานภาพโสดจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าลูกจ้างที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากผู้เป็นโสดมักจะไม่มีภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องเลี้ยงดูผู้อื่น ต่างกับผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะมีภาระค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดู การให้การศึกษาแก่บุตรเป็นต้น ทำให้ผู้ที่สมรสแล้วไม่อยากเปลี่ยนงาน เพราะไม่มั่นใจว่าจะต้องประสบปัญหารายได้ในการทำงานที่ใหม่ หรือปัญหาของสถานการณ์ด้านการเงินของสถานประกอบการใหม่ เพราะสถานประกอบการที่ทำงานปัจจุบันได้รับทราบสถานการณ์แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และแนวคิดของ Hrebiniad & Alutto (1972) พบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือที่แต่งงานแล้ว

ตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพบ ว่า ตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพล แต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานขาย ทำให้การกระจายของข้อมูลมีขนาดไม่เท่ากันจึงทำให้ไม่มีนัยสำคัญในการเปรียบเทียบและอีกประการหนึ่งกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีแนวคิดที่ว่าผู้บังคับบัญชาควรมีการศึกษาสูงและสามารถแก้ปัญหาให้ตนเองได้ ซึ่งในวุฒิภาวะของกลุ่มตัวอย่างนั้น ไม่สนองตอบความคิดที่จะมีตำแหน่งสูงขึ้น จึงเห็นว่าการเป็นพนักงานมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าการเป็นหัวหน้า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

อายุ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพบ ว่า อายุ ไม่มีอิทธิพล แต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 22 ปี ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีอายุน้อย จะมีความรู้ ความชำนาญในด้านอาชีพไม่มาก ทำให้โอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย ต่างจากผู้ที่มีอายุสูงที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย และในสถานการณ์ปัจจุบัน ธุรกิจค้าปลีกได้เกิดขึ้นมากย่อมที่จะต้องการผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruno (1980) ซึ่งพบว่า ในระยะที่คนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูง แต่ระดับที่ความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงต่ำในช่วงอายุ 20 ปีขึ้นไป และระดับความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นอีกในช่วงอายุเกิน 30 ปีขึ้นไป

ส่วนอายุงาน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพบ ว่า อายุงาน ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจสืบเนื่องจากประการที่หนึ่ง พนักงานขายส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อย จึงมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์มาก โอกาสในการรับรู้แหล่งงาน

ภายนอกยังมีน้อยจึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ประการที่สอง เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานชายทำให้การกระจายของข้อมูลมีขนาดไม่เท่ากัน จึงทำให้ไม่นับสำคัญในการเปรียบเทียบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของฌอร์ฌ เพ็ชรประเสริฐ (2533) พบว่า ผู้มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ไม่มีความต้องการเปลี่ยนงานแต่มีความกังวลในเรื่องการบริหารในเรื่องของอายุที่สูงขึ้นกับหน้าที่ของพนักงานชาย ซึ่งจะไม่มี ความมั่นคงในการทำงานในอนาคตอัตราการลาออกเป็นสัญลักษณ์ของการต้องการเปลี่ยนงานที่ดีกว่า

การศึกษา มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพบ ว่า การศึกษา ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสหรือทางเลือกในการหาอาชีพ และลักษณะงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จึงทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง โดยกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเพียงมัธยม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ George Strauss (1963) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้น้อยจะมีความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะจำซาก จำเจ ง่าย และมีโครงสร้างหรือรูปแบบแน่นอนมากกว่างานที่ต้องใช้ความคิดหรือท้าทายความสามารถ (ตารางที่ 4.5 : 4.6 และ 4.7)

ตารางที่ 4.5
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยบุคคล

ปัจจัยบุคคล	ค่าเฉลี่ย Mean	ค่าต่ำสุด Min.	ค่าสูงสุด Max.
อายุ	22.59	0.00	35.00
การศึกษา	2.55	1.00	6.00
เงินเดือน	2.47	0.00	7.00
อายุการทำงาน (เดือน)	24.45	0.00	502.00
ตำแหน่ง	1.08	0.00	3.00

ตารางที่ 4.6

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์โดยพหุระหว่างปัจจัยบุคคลกับความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	เงินเดือน	อายุงาน	ตำแหน่ง	ความ มั่นคง
			สมรส					

เพศ								
อายุ	-.031							
สถานภาพ	.134	.347						
สมรส								
การศึกษา	-.113	.175	.092					
เงินเดือน	-.047	.346	.230	.289				
อายุงาน	.019	.336	.167	.112	.196			
ตำแหน่ง	.006	.090	.143	.262	.255	-.135		
ความมั่นคง	-.098	-.026	-.056	.020	.120	-.055	.000	

ตารางที่ 4.7
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยบุคคล

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
เพศ	-.846242	.591577	-.079543	-1.430	.1535
อายุ	-.030817	.089111	-.022834	-.346	.7297
สถานภาพสมรส	-.466602	.534159	-.052952	-.874	.3830
การศึกษา	-.073393	.282324	-.015793	-.260	.7951
เงินเดือน	.675995	.263438	.159651	2.566	.0107
อายุงาน	-.030817	.089111	-.022834	-.346	.7297
ตำแหน่ง	-.294819	.824223	-.022159	-.358	.7208
Constant = 18.736					
R ² = .03970; R ² _{Adj} = .00720; SE E = 5.05408; F = 1.22139; Sig = .2713					

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน และความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

สภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันต่อความมั่นคงในการทำงาน เพราะห้างสรรพสินค้าทั่วไปจะมีสภาพการทำงานที่ดี เนื่องจากพื้นที่ขายจะได้รับการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ได้รับการดูแลรักษาความสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการทำงานอยู่แล้ว พนักงานจึงไม่เกิดความแตกต่างที่จะมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานกลับพบว่าในสภาพการทำงานที่ไม่ดีมีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ เมโย (Mayo, 1953) พบว่า สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบกระเทือนถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นหาได้เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง หรือ ความร้อนความหนาว แต่อย่างไรก็ตาม แต่เกิดจากสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคลมากกว่า เช่น มีความรู้สึกว่างานของตนเป็นงานต่ำช้าชานาหน้าเบื่อหน่าย เป็นงานที่ไม่มีโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น เช่นเดียวกับแนวคิดของ สากล จริยวิธานนท์ (อ้างในสุรพงษ์ กองจันทึก, 2538) พบว่า สภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

ความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า ความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพล แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจจะสืบเนื่องมาจากกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานชาย ซึ่งมีลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่ได้รับโอกาสที่จะได้รับหน้าที่ที่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ไม่ได้รับโอกาสของการรับผิดชอบสูงขึ้น ดังนั้น ความรับผิดชอบ จึงไม่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2531) พบว่า ลักษณะของงานที่ทำจะเป็นเรื่องซึ่งให้เห็นถึงความพอใจของคนได้ เช่น การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ

ความสำเร็จของงาน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า ความสำเร็จของงาน ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากประการที่หนึ่งการขายสินค้าในห้างสรรพสินค้าเป็นงานบริการ พนักงานขายมีทัศนคติไม่ดีต่องานบริการเป็นงานที่ซ้ำซาก ต้องเอาใจใส่ลูกค้า จึงไม่สนใจงานขาย และประการที่สองสินค้าที่จำหน่ายจะเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียง ดังนั้น การที่ลูกค้าซื้อสินค้าเกิดจากสินค้านั้นขายตัวสินค้าเองเป็นส่วนใหญ่การที่พนักงานจะใช้ความรู้ความสามารถในการขายมีน้อย จึงคิดว่าการขายสินค้าได้ไม่ได้เกิดความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของจงกลณี เกตุแก้ว (อ้างในสุรพงษ์ กองจันทึก, 2538) พบว่า ความสำเร็จของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 4.8 และ 4.9)

ตารางที่ 4.8

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์คดอซพิระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	ความสำเร็จ ของงาน	ความรับ ผิดชอบ	สภาพ การทำงาน	ความมั่นคง ในการทำงาน
ความสำเร็จ ของงาน	-			
ความรับผิดชอบ	.286	-		
สภาพการทำงาน	.050	.380	-	
ความมั่นคง ในการทำงาน	.085	.136	.282	-

ตารางที่ 4.9
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยลักษณะงาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
ความสำเร็จของงาน	.1138777	.123224	.040358	.743	.4579
ความรับผิดชอบ	.135875	.094476	.084342	1.438	.1513
สภาพการทำงาน	-.207230	.117496	-.102649	-1.764	.0787
Constant =	10.922				
$R^2 = .12038$; $R^2_{Adj} = .10718$; SE E = 4.98517; F = 9.11484; Sig = .0000					

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสัมพันธ์ภาพ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน ส่วนการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0000 ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากประการที่หนึ่งผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะต้องแนะนำ อธิบายให้พนักงานขายทราบถึงวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน สิทธิ หน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ สร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ ประการที่สองผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ และโทษที่จะได้รับในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกต้องหากพนักงานขายมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาแล้วก็จะไม่ต้องหวาดระแวงว่าได้ทำอะไรที่ไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา กล่าวถูกกันแก้ง ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาจึงมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของกฤติณี มณีสุวรรณ (2531) พบว่าการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องควรใช้วิธีการประสานความคิดเป็นหลักควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีโอกาสพัฒนา ระดับวุฒิภาวะของคน และองค์การควรให้ความสำคัญต่อระบบค่าตอบแทนของพนักงาน โดยมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จากแนวคิดนี้จะทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์กร โดยการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Agarwal and Sridhar (1993) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติของพนักงานขายกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานขาย จำนวน 184 คน พบว่า ความเอื้ออาทรของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0259 ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานขายจะมีผู้ขาย และผู้ซื้อเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้ขายจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจกับผู้ซื้อ เพราะหากผู้ซื้อไม่ซื้อสินค้าสถานประกอบการของผู้ขายก็จะประสบความล้มเหลวในธุรกิจ จะส่งผลให้สถานประกอบการนั้นต้องปิดกิจการลง พนักงานขายก็ต้องว่างงาน สูญเสียรายได้และความมั่นคงในการทำงานจึงเห็นได้ว่าลูกค้าหรือผู้ซื้อมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ

Agarwal and Sridhar (1993) พบว่า ความชัดเจนในบทบาท เป็นตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติของพนักงานชาย

การยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า การยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาใกล้เคียงกันคือระดับมัธยม มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 20 - 25 ปี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จึงเห็นได้ว่ากลุ่มประชากรตัวอย่างมีคุณสมบัติใกล้เคียงกัน การยอมรับนับถือกัน จึงไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานและไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz และ Kahn (อ้างในโสภณ ทรัพย์มากอุดม, 2533) พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานได้อีกด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน อาจสืบเนื่องมาจากกลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จึงเห็นได้ว่าพนักงานชายมีการลาออกมากทำให้เพื่อนร่วมงานไม่มีโอกาสใกล้ชิดสนิทสนมกัน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานและ สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker and Carper (1960) พบว่า การมีโอกาสร่วมสังสรรค์กับกลุ่มเพื่อนฝูงในสถานที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (ตารางที่ 4.10 และ 4.11)

ตารางที่ 4.10

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์คดอยพหุระหว่างปัจจัยสัมพันธ์สภาพกับความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	ผู้บังคับ บัญชา	เพื่อน ร่วมงาน	ลูกค้า	การยอมรับ นับถือ	ความมั่นคง ในการทำงาน
ผู้บังคับบัญชา	-				
เพื่อนร่วมงาน	.331	-			
ลูกค้า	.156	.242	-		
การยอมรับ นับถือ	.285	.246	.519	-	
ความมั่นคง ในการทำงาน	.328	.144	.195	.178	-

ตารางที่ 4.11
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยสัมพันธ์ภาพ

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
ผู้บังคับบัญชา	.251752	.047046	.298102	5.351	.0000
เพื่อนร่วมงาน	.012281	.098544	.006932	.125	.9009
ลูกค้า	.361393	.161493	.135463	2.238	.0259
การยอมรับนับถือ	.065575	.188058	.021596	.349	.7275
Constant = 10.985					
R ² = .12891; R ² _{Adj} = .11842; SE E = 4.81214; F = 12.28313; Sig = .0000					

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยองค์การ ได้แก่ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร และการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

การปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0000 ผลปรากฏว่า การปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลและมีสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากประการที่หนึ่ง การปกครองบังคับบัญชา เป็นการแสดงให้เห็นพนักงานขายทราบถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิธีการทำงาน สิทธิ ระเบียบข้อบังคับ ความรู้สึกการเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ ประโยชน์และโทษที่จะได้รับหากปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง พนักงานขายที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะให้ความสำคัญกับการปกครองบังคับบัญชา และประการที่สอง การปกครองบังคับบัญชาแบบไทยที่มีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ มีลักษณะของความเป็นญาติมิตร เป็นผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานมากกว่า การปกครองบังคับบัญชาแบบเคร่งครัด จึงทำให้การปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper (1958) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมาจากการได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาผู้ซึ่งเข้าใจวิธีปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ซึ่งเขาทั้งชอบและเคารพนับถือ

นโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากผลการทดสอบด้วยสมการถดถอยพหุ ผลปรากฏว่า นโยบายและการบริหาร ไม่มีอิทธิพลและไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อาจสืบเนื่องมาจากโอกาสของลูกจ้างในการรับรู้นโยบายและการบริหารน้อย จึงไม่มีโอกาสเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ ข้อบังคับต่าง ๆ จากองค์การอื่น ทำให้ลูกจ้างไม่มีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนงานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Anderson (1968) พบว่า กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์การที่เป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์การ หากมีความเคร่งครัดและเข้มงวดมากเกินไปอาจก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน

การควบคุมแนะนำทั่วไป มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ ผลปรากฏว่าการควบคุมแนะนำทั่วไป ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงานเพราะการถูกดูแลควบคุมอย่างใกล้ชิดจนปราศจากความอิสระในการทำงาน ทำให้พนักงานขายไม่มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ปฏิบัติงานไม่เต็มທີ່จึงคิดที่อยากเปลี่ยนงาน ดังนั้น การควบคุมแนะนำทั่วไป ไม่มีอิทธิพลแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1969) เห็นว่า การควบคุมภายนอกและการขู่ข่มคุกคามว่าจะลง

โทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ (ตารางที่ 4.12 และ 4.13)

ตารางที่ 4.12

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์คลอธึพระหว่างปัจจัยองค์การกับความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	การควบคุม แนะนำ	นโยบาย การบริหาร	การปกครอง บังคับบัญชา	ความมั่นคง ในการทำงาน
การควบคุม แนะนำ	-			
นโยบาย การบริหาร	.422	-		
การปกครอง บังคับบัญชา	.183	.195	-	
ความมั่นคง ในการทำงาน	.052	-.034	.295	-

ตารางที่ 4.13
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยองค์การ

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
การควบคุม แนะนำทั่วไป	.073244	.098050	.042804	.747	.4556
นโยบายและ การบริหาร	-.196847	.101096	-.111838	-1.947	.0523
การปกครอง บังคับบัญชา	.596540	.102327	.308755	5.830	.0000
Constant =	13.200				
$R^2 = .09699$; $R^2_{Adj} = .08900$; SE E = 4.90719; F = 12.13746; Sig = .0000					

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยประสพการณ์ ได้แก่ ความสำคัญของคนต่อองค์กร และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0000 ผลปรากฏว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการ ได้รับเกียรติยกย่องในสังคม เพราะการที่พนักงานขายได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ย่อมแสดงถึงการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดความภูมิใจ และมีความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌองส์ เฟ็ชรประเสริฐ (2533) พบว่าความพอใจในการทำงานเกิดขึ้นอันเนื่องจากความก้าวหน้าในการทำงาน

ความสำคัญของคนต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0356 ผลปรากฏว่า ความสำคัญของคนต่อองค์กร มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากการได้รับความรู้สึกที่พนักงานขายได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกให้เห็นว่าพนักงานขายนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พนักงานขายมีความมั่นคงในการทำงาน อันเนื่องมาจากองค์กรสามารถสนองความต้องการที่เกิดจากการได้รับการยกย่องได้ จึงเห็นได้ว่าความสำคัญของคนต่อองค์กร มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (อ้างใน โสภากา ทรรศน์มากอุดม, 2533) พบว่า คนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4.14 และ 4.15)

ตารางที่ 4.14

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์คดอขพหุระหว่างปัจจัยประสขการณ้กับความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	ความส ต่อองค์การ	ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	ความมั่นคง ในการทำงาน
----------	---------------------	------------------------------	--------------------------

ความสำคัญของคน

ต่อองค์การ

ความก้าวหน้า

ในตำแหน่งงาน

ความมั่นคง

ในการทำงาน

.386

.231

.346



ตารางที่ 4.15
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยองค์การ

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
ความสำคัญ ของคนต่อองค์การ	.234557	.111198	.2115059	2.109	.0356
ความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน	.401007	.072454	.301895	5.535	.0000
Constant =	14.215				
$R^2 = .13116$; $R^2_{Adj} = .12610$; SE E = 4.77492; F = 25.89064; Sig = .0000					

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงาน

ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0004 ผลปรากฏว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากพนักงานชายทำงานก็เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนในการยังชีพโดยการมีรายได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ หากผลการทำงานและค่าจ้างไม่ได้สัดส่วนกันก็จะเกิดความไม่พอใจทำให้มีผลกระทบกระเทือนต่อการครองชีพของพนักงานชาย จะส่งผลไปถึงความมั่นคงในการทำงาน จึงเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลและความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และเพื่อนร่วมงาน (1982) พบว่า อัตราการลาออกมีความสัมพันธ์กับความพอใจในเงินเดือน

สวัสดิการ มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการทดสอบด้วยค่าสมการถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0007 ผลปรากฏว่า สวัสดิการมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากในสภาพสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ซึ่งพนักงานชายจึงมีความต้องการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมจากค่าตอบแทน เพื่อเป็นการช่วยเหลือให้พนักงานมีความเป็นอยู่ดีขึ้น โดยสวัสดิการจะช่วยพุงค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพให้กับพนักงานชายและครอบครัว ซึ่งเมื่อพนักงานชายสามารถตอบสนองความต้องการให้กับร่างกายได้เพียงพอแล้วก็จะไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ดังนั้น สวัสดิการ จึงมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับแนวคิดของวิทยุ สาธร (อ้างในสุรพงษ์ กองจันทึก ; 2538) พบว่า การทำงานจะมีความสุขหรือไม่นั้น ผู้บริหารจะต้องไม่ละเลยในการพิจารณาถึงรายได้ของผู้ได้บังคับบัญชา เพราะถ้ารายได้ไม่เพียงพอจะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการต้องเพียงพอ (ตารางที่ 4.16 และ 4.17)

ตารางที่ 4.16

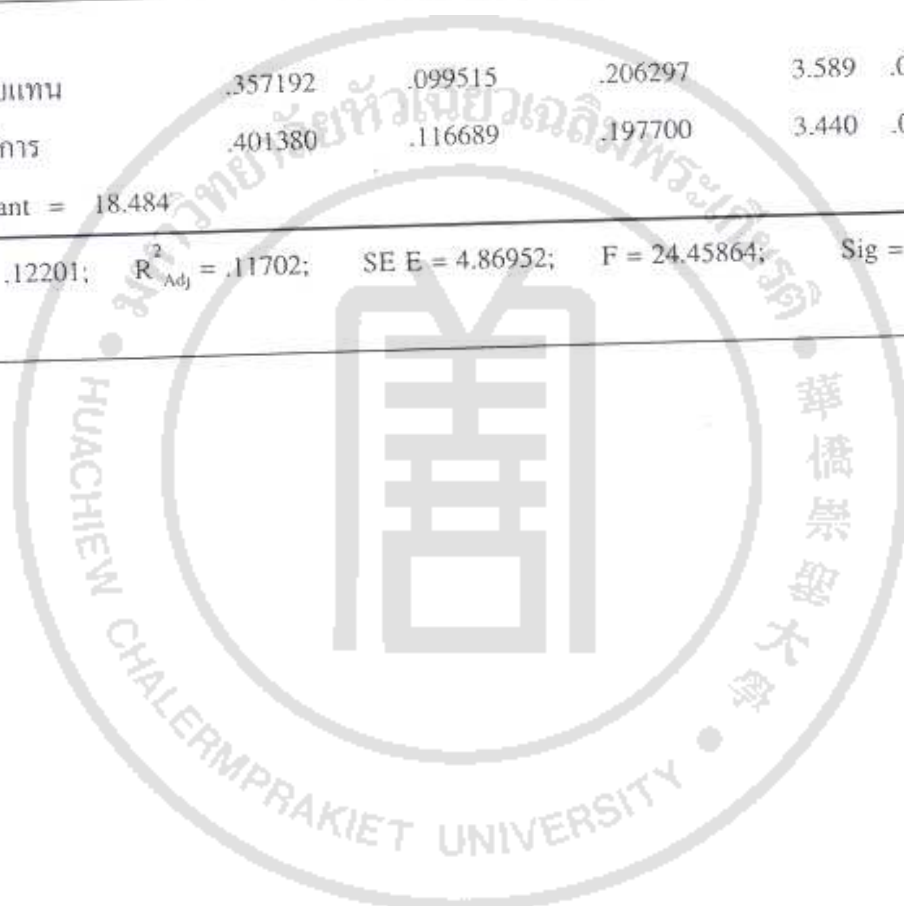
ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ลดของพหุระหว่างปัจจัยผลประ โยชน์ตอบแทนกับ
ความมั่นคงในการทำงาน

สมการพหุ	ค่าตอบแทน	สวัสดิการ	ความมั่นคง ในการทำงาน
ค่าตอบแทน	-		
สวัสดิการ	.495	-	
ความมั่นคง ในการทำงาน	.304	.300	-



ตารางที่ 4.17
การวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างความมั่นคงในการทำงาน
กับปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	T	Sig T
ค่าตอบแทน	.357192	.099515	.206297	3.589	.0004
สวัสดิการ	.401380	.116689	.197700	3.440	.0007
Constant =	18.484				
R ² = .12201; R ² _{Adj} = .11702; SE E = 4.86952; F = 24.45864;					Sig = .0000



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการเสริมสร้าง ความมั่นคงในการทำงาน

สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ สวัสดิการด้าน เศรษฐกิจ สังคม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และอื่น ๆ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

(1) อาหาร

นายจ้างในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้า ได้จัดสวัสดิการอาหารให้กับลูกจ้าง ร้อยละ 52.00 ซึ่งได้รับอาหารวันละ 2 มื้อ ร้อยละ 52.30 คิดเป็นเงินประมาณ 43.63 บาทต่อมื้อ ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับสวัสดิการ และพึงประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการในเรื่องนี้มีร้อยละ 16.70

(2) ที่พักอาศัย

ที่พักอาศัยถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับลูกจ้างห้างสรรพสินค้า เพราะลูกจ้างพักไกลจากห้างสรรพสินค้า จะทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และสร้างความเหนื่อยลำในการเดินทางให้กับลูกจ้างอีกด้วย ซึ่งนายจ้างได้จัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง ร้อยละ 6.70 โดยได้รับค่าใช้จ่ายในเรื่องที่พักอาศัยเฉลี่ย 75.96 บาทต่อเดือน ในขณะที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.10 ยังไม่ได้รับสวัสดิการ และพึงประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการในเรื่องนี้

(3) รถรับส่ง

มีนายจ้างที่จัดสวัสดิการรถรับส่งให้กับลูกจ้างเพียงร้อยละ 4.30 คิดเฉลี่ยเป็นจำนวนเงิน 34.50 บาทต่อเดือน โดยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.40 ยังไม่ได้รับสวัสดิการ และพึงประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการในเรื่องนี้

(4) การตรวจสุขภาพประจำปี

สุขภาพของลูกจ้างถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะสุขภาพที่ดีจะช่วยให้ลูกจ้างมีความสามารถในการมาทำงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย นายจ้างได้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้ลูกจ้าง ร้อยละ 19.00 ส่วนลูกจ้างยังไม่ได้รับสวัสดิการ และพึงประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการในเรื่องนี้มีถึง ร้อยละ 51.90 ในเรื่องนี้ นายจ้างอาจพิจารณาจากส่วนที่ได้มอบหมายให้ลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานแล้ว

(5) ค่ารักษาพยาบาล

จากการศึกษาสวัสดิการในด้านนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สวัสดิการของสถานประกอบการ และประกันสังคม พบว่าลูกจ้างสถานประกอบการ ร้อยละ 40.80 ที่สามารถเบิกเงินค่ารักษา

พยาบาลได้ โดยเบิกจากประกันสังคม ร้อยละ 60.00 เบิกจากสวัสดิการสถานประกอบการ ร้อยละ 4.60 และเบิกจากประกันสังคม และสถานประกอบการได้ ร้อยละ 35.40 ซึ่งในเรื่องนี้ยังมีลูกจ้างบางส่วนที่ไม่ได้รับสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล อันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจขั้นตอนในการใช้บริการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม หรือสถานประกอบการไม่ได้จัดสวัสดิการรักษาพยาบาลให้ถึง ร้อยละ 20.80 และลูกจ้างยังไม่ได้รับสวัสดิการ และพึงประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการในเรื่องนี้มี ร้อยละ 38.40

(6) เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน

นายจ้างสถานประกอบการที่ให้เงินช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงานมี ร้อยละ 32.10 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 20.30 และอยากให้มีสวัสดิการดังกล่าวเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงานมีถึง ร้อยละ 47.40 ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีสำนักงานกองทุนทดแทนดูแล และให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน การที่ลูกจ้างไม่ได้รับสวัสดิการนี้ น่าจะมีการประชาสัมพันธ์ให้ลูกจ้างได้รับทราบ

(7) เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน

นายจ้างสถานประกอบการที่ให้ เงินช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานมีร้อยละ 17.50 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือร้อยละ 32.20 และอยากให้มีสวัสดิการดังกล่าวเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานมีถึงร้อยละ 50.00

(8) เงินกู้ฉุกเฉิน

การจัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินให้กับลูกจ้าง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับลูกจ้าง นายจ้างในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้จัดให้กับลูกจ้างร้อยละ 14.80 โดยได้รับเงินกู้ฉุกเฉินเฉลี่ย 4,230.50 บาท สำหรับลูกจ้างที่ไม่ได้รับสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉินร้อยละ 35.80 และอยากให้มีสวัสดิการนี้มี ร้อยละ 48.40

(9) เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร

นายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าที่จะสวัสดิการเงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตรมี ร้อยละ 10.50 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับสวัสดิการร้อยละ 37.00 และต้องการให้มีเงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตรมี ร้อยละ 50.60

(10) เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

สืบเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้กับลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานโดยมิได้กระทำความคิด ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับลูกจ้างยามที่ขาดรายได้ ซึ่งนอกเหนือจากเงินชดเชยแล้วในปัจจุบันนี้มีนายจ้างสถานประกอบการบางแห่งที่ให้ความสำคัญต่อความมั่นคงทางการเงินของลูกจ้างในอนาคต จึงมีนโยบายที่เก็บเงิน

สะสมให้ลูกจ้าง หรือ หักเงินจากค่าจ้างไว้เป็นประจำทุกเดือน สะสมกับส่วนที่นายจ้างจ่ายให้ คืนให้กับลูกจ้างเมื่อออกจากงาน จากการศึกษาพบว่าลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการการเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมี ร้อยละ 10.90 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 36.10 และประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการการเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมีถึง ร้อยละ 52.70

2. สวัสดิการด้านสังคม

(1) การจัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของลูกจ้าง

จากการศึกษาพบว่านายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของลูกจ้าง ร้อยละ 16.20 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 36.80 และประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการบริการให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวของลูกจ้างมีถึงร้อยละ 47.00

(2) การจัดบริการห้องสมุด

นายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้จัดสวัสดิการ เรื่องห้องสมุดให้กับลูกจ้าง ร้อยละ 16.30 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 44.70 และประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการบริการห้องสมุดมีถึง ร้อยละ 38.90

(3) การจัดบริการนันทนาการต่าง ๆ

สวัสดิการนันทนาการต่าง ๆ เพื่อความสนุกสนานรื่นเริงของลูกจ้าง เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าจัดให้ ร้อยละ 33.90 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 27.20 และประสงค์ที่จะให้มีสวัสดิการบริการนันทนาการต่าง ๆ มีถึง ร้อยละ 38.90

3. สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(1) เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี

การจ่ายเงิน โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปีเป็นการจ่ายเงินรางวัลในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้างเป็นรายปี ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างความมั่นคงทางด้านการเงินให้กับลูกจ้าง โดยนายจ้างจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.90 คิดเป็นเงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปีเฉลี่ย 5,999.93 บาทต่อปี ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 16.60 และประสงค์ที่จะได้รับเงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปีมีถึง ร้อยละ 37.20

(2) เงินบำเหน็จ

เงินบำเหน็จเป็นการจ่ายเงินให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุตามข้อบังคับการทำงานของสถานประกอบการที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีของลูกจ้างที่ปฏิบัติ

งานให้แก่สถานประกอบการด้วยดีเสมอมา การให้เงินบำเหน็จนี้จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในจิตใจในด้านการเงินให้กับลูกจ้างเมื่อออกจากงาน และเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ มีนายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าส่วนน้อยที่ให้เงินบำเหน็จ ร้อยละ 3.60 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 46.50 และประสงค์ที่จะได้รับเงินบำเหน็จมีถึง ร้อยละ 47.30

(3) การศึกษาต่อ

การศึกษาของลูกจ้างในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งถือเป็นการศึกษาระดับต้นเท่านั้น จึงมีลูกจ้างบางส่วนที่มีความประสงค์ที่จะเรียนต่อในระหว่างการทำงาน เนื่องจากต้องการมีรายได้ และมีความรู้เพิ่มขึ้น แต่เวลาการทำงานในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าจะทำงานเป็นกะ และหมุนเวียนเวลาการทำงานจึงเป็นอุปสรรคต่อการเรียน มีนายจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 20.90 ที่อนุญาตให้ลูกจ้างลาศึกษาต่อได้ ในขณะที่เดียวกันมีลูกจ้างในสถานประกอบการห้างสรรพสินค้า ร้อยละ 47.30 ที่ไม่ได้รับการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ และประสงค์ที่จะศึกษาต่อ

(4) ด้านอื่น ๆ

(1) สหกรณ์ออมทรัพย์

การส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจของลูกจ้าง นอกจากสวัสดิการค้ำประกันค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างเองก็สามารถเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับตนเองด้วยการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างสามารถออมเงินไว้ใช้เมื่อถึงคราวจำเป็น แต่จากการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพียงร้อยละ 9.10 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้รับร้อยละ 39.00 และประสงค์ที่จะได้ให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มีถึง ร้อยละ 50.90

(2) วันเวลาทำงาน

สถานประกอบการห้างสรรพสินค้าทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 6.25 วัน วันละ 11.10 ชั่วโมง วันหยุดประจำสัปดาห์ได้หยุด 1 วัน โดยสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าเป็นผู้กำหนดส่วนใหญ่จะเป็นวันจันทร์ - ศุกร์ สำหรับวันหยุดตามประเพณี ลูกจ้างส่วนใหญ่จะไม่ได้รับ ร้อยละ 41.00 เนื่องจากวันหยุดประจำสัปดาห์ (เสาร์ - อาทิตย์) วันหยุดตามประเพณี เป็นวันที่มีลูกค้าเข้าไปซื้อสินค้า ทำให้ลูกจ้างจะต้องดูแลให้บริการกับลูกค้า แต่สถานประกอบการห้างสรรพสินค้าจะให้ลูกจ้างหยุดวันหยุดตามประเพณีเฉลี่ยได้ปีละ 3.97 วัน สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีนั้นสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าจัดให้มีวันหยุดสำหรับลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี เฉลี่ย 6.68 วันต่อปี

(3) การลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ลูกจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้รับสิทธิการลาป่วย ร้อยละ 56.10 โดยสามารถลาป่วยเฉลี่ยได้ 6.45 วันต่อปี ส่วนลูกจ้างที่ได้รับสิทธิการลาป่วยได้ตามกฎหมายกำหนด คือ 30 วันต่อปี มีร้อยละ 7.80 และมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิในการลาป่วยถึง ร้อยละ 51.70

การลาคลอด ลูกจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้รับสิทธิการลาคลอด ร้อยละ 49.20 โดยสามารถลาคลอดเฉลี่ยได้ 22.83 วันต่อปี ส่วนลูกจ้างที่ได้รับสิทธิการลาคลอดได้ตามกฎหมายกำหนด คือ 90 วันต่อปี มีร้อยละ 15.90 และมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิในการลาคลอดถึง ร้อยละ 60.60

การลารับราชการทหาร ลูกจ้างสถานประกอบการห้างสรรพสินค้าได้รับสิทธิการลารับราชการทหาร ร้อยละ 10.80 ส่วนลูกจ้างที่ได้รับสิทธิการรับราชการทหารได้ตามกฎหมายกำหนด คือ 60 วันต่อปี มีร้อยละ 0.30 และมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิในการลารับราชการทหาร ร้อยละ 88.50

(4) การลาหยุดงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด

จากการพิจารณาการลาหยุดงานโดยได้รับค่าจ้างที่นอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ การลาทิจ และการลาอุปสมบท ปรากฏว่า สถานประกอบการห้างสรรพสินค้าที่ให้ลูกจ้างลาทิจได้โดยได้รับค่าจ้าง มีร้อยละ 34.30 โดยสามารถลาทิจเฉลี่ยได้ 2.54 วันต่อปี

สำหรับการลาอุปสมบท ปรากฏว่า สถานประกอบการห้างสรรพสินค้าที่ให้ลูกจ้างลาอุปสมบทได้โดยได้รับค่าจ้าง ร้อยละ 24.50 โดยสามารถลาอุปสมบทเฉลี่ยได้ 4.51 วันต่อปี

ส่วนสวัสดิการที่ลูกจ้างห้างสรรพสินค้าได้รับนั้น พบว่าสถานประกอบการทุกแห่งจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนด และมีนายจ้างบางสถานประกอบการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดด้วย สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้สูงสุดคือ อาหาร ร้อยละ 52.00 รองลงมา เป็น เงินโบนัส ร้อยละ 44.50 การเบิกค่ารักษาพยาบาล ร้อยละ 40.80 นันทนาการ ร้อยละ 33.90 เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 32.10 การศึกษาต่อ ร้อยละ 20.90 ส่วนสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้น้อยที่สุดคือ เงินบำเหน็จ ร้อยละ 3.60 รถรับ-ส่ง ร้อยละ 4.30 และ ที่พักอาศัย ร้อยละ 6.70 (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

จำนวนร้อยละ จำแนกตามประเภทสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้

ประเภทสวัสดิการ	นายจ้างจัดให้
อาหาร	52.00
เงิน โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี	44.50
การเบิกค่ารักษาพยาบาล	40.80
นันทนาการ	33.90
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	32.10
การศึกษาต่อ	20.90
การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	19.00
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ	17.50
ห้องสมุด	16.30
บริการ ให้คำปรึกษา	16.20
เงินกู้ฉุกเฉิน	14.80
เงินสะสม/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10.90
เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร	10.50
ที่พักอาศัย	6.70
รถรับ-ส่ง	4.30
เงินบำเหน็จ	3.60

สำหรับความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน พบว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการเสริมสูงถึงสูงสุดใน 6 อันดับแรก คือ เงินสะสม/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ร้อยละ 52.70 สืบเนื่องมาจากลูกจ้างไม่มีหลักประกันเมื่อต้องประสบภาวะการตกงาน เกษียณอายุ หรือชราภาพ เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับในขณะที่ทำงานนั้นเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน จึงไม่มีการเก็บออมสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือการสูญเสียรายได้ หากนายจ้างจัดตั้งกองทุนสะสมก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้าง รองลงมา ได้แก่ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่ง และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่การทำงาน คือ ร้อยละ 52.10, 51.90, 50.60 และสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา ห้องสมุด และนันทนาการ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ การศึกษาต่อ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส และอาหาร เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างคาดหวังที่จะส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานลำดับสุดท้าย (ตารางที่ 4.19)

สวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน ให้กับลูกจ้างห้างสรรพสินค้า จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถพิจารณาความสำคัญของประเภทสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงประสงค์ อันเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับแต่ละห้างสรรพสินค้า (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.19

จำนวนร้อยละ จำแนกตามประเภทสวัสดิการที่ลูกจ้างพึงประสงค์

ประเภทสวัสดิการ	ลูกจ้างพึงประสงค์
เงินสะสม/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	52.70
ที่พักรักษา	52.10
การตรวจสุขภาพประจำปี	51.90
เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร	50.60
รถรับ-ส่ง	50.40
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ	50.00
เงินบำนาญ	49.90
เงินกู้ฉุกเฉิน	48.40
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน	47.40
การศึกษาต่อ	47.30
บริการให้คำปรึกษา	47.00
ห้องสมุด	38.90
นันทนาการ	38.90
การเบิกค่ารักษาพยาบาล	38.40
เงิน โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี	37.20
อาหาร	16.70

ตารางที่ 4.20

จำนวนร้อยละ จำแนกตามประเภทสวัสดิการ

ประเภทสวัสดิการ	นายจ้างจัดให้	ลูกจ้างพึงประสงค์
สวัสดิการเสริมธุรกิจ		
เงินสะสม/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	10.90	52.70
ที่พักอาศัย	6.70	52.10
การตรวจสุขภาพประจำปี	19.00	51.90
เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร	10.50	50.60
รถรับ-ส่ง	4.30	50.40
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ	17.50	50.00
เงินกู้ฉุกเฉิน	14.80	48.40
เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากงาน	32.10	47.40
การเบิกค่ารักษาพยาบาล	40.80	38.40
อาหาร	52.00	16.70
สวัสดิการสังคม		
บริการให้คำปรึกษา	16.20	47.00
ห้องสมุด	16.30	38.90
นันทนาการ	33.90	38.90
สวัสดิการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
เงินบำเหน็จ	3.60	49.90
การศึกษาต่อ	20.90	47.30
เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี	44.50	37.20

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็น

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคง และความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานแล้ว ผู้ศึกษาได้สอบถามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นจากกลุ่มประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับ องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในทัศนะของลูกจ้าง บทบาทของห้างสรรพสินค้าที่เสริมสร้างควมมั่นคงในการทำงาน และบทบาทของรัฐบาลในการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในทัศนะของลูกจ้าง ได้แก่

1.1 เงินเดือน หรือค่าตอบแทน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ร้อยละ 50.95 สืบเนื่องมาจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์คือการดำรงชีวิต โดยให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพื่อตอบสนองในการแสวงหาสิ่งทีจำเป็นขั้นมูลฐาน อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฯลฯ ลูกจ้างจึงให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือน หรือค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานเป็นอันดับแรก

1.2 สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 11.06 ซึ่งสวัสดิการนี้เป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการของตนเอง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพราะจะเป็นหลักประกันในความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

1.3 ความรู้ความสามารถ เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 3.03 สืบเนื่องมาจากลูกจ้างพิจารณาจากการใช้ความรู้ ความสามารถที่จะใช้ความคิด สติปัญญา ความฉลาด ความลึกรึเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน หากลูกจ้างสามารถแก้ไขปัญหา และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะเกิดความมั่นคงในการทำงานต่อไป

1.4 ความมั่นคงของสถานประกอบการ เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 2.68 เพราะสถานประกอบการที่มีความมั่นคง มีโอกาสที่ประสบความสำเร็จไม่มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลว จึงเป็นโอกาสที่ลูกจ้างจะมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น

1.5 โบนัส เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 2.40 เพราะลูกจ้างไม่มีเงินออมเนื่องจากรายได้ไม่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย ลูกจ้างจึงมีความหวังในการได้รับเงินพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้ เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็น หรือมีโอกาสดึงออกมาไว้ใช้ในกรณีฉุกเฉิน

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานที่มีความสำคัญจะเป็นด้านเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่สัมพันธภาพระหว่างกันในการทำงานก็มีความสำคัญในระดับรองลงมา (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานในทัศนะของลูกจ้าง

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รายได้	723	50.95
สวัสดิการ	157	11.06
ความรู้ความสามารถ	43	3.03
ความมั่นคงของสถานประกอบการ	38	2.68
โบนัส	34	2.40
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	32	2.26
อาชีพมั่นคง	28	1.97
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	27	1.90
การศึกษา	25	1.76
งานที่รับผิดชอบ	21	1.48
ความอดทน	20	1.41
ความขยัน	17	1.20
ตำแหน่งในการทำงาน	17	1.20
ความซื่อสัตย์	16	1.13
ประกันสังคม	14	0.99
เบียดเบียน	13	0.92
ขนาดของสถานประกอบการ	12	0.85
ประสบการณ์	12	0.85
สิ่งแวดล้อมที่ดี	10	0.70
ประกันชีวิต	9	0.63
สินค้าที่ลูกค้าต้องการ	9	0.63
ค่ารักษาพยาบาล	8	0.56
ความปลอดภัยในการทำงาน	7	0.49
ระบบการบริหารงาน	7	0.49
ลูกค้าเข้ามาใช้บริการ	7	0.49
วันหยุด	7	0.49
ความก้าวหน้าในการทำงาน	6	0.42

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
ระยะทางการมาทำงาน	6	0.42
ความชอบในลักษณะงาน	5	0.35
ความสนใจในงาน	5	0.35
ค่ารถ	5	0.35
ค่าล่วงเวลา	5	0.35
เงินสะสม	5	0.35
การทำงานตรงเวลา	4	0.28
ความสุขในการทำงาน	4	0.28
ระยะเวลาทำงาน	4	0.28
กระตือรือร้นในการทำงาน	3	0.21
การฝึกอบรม	3	0.21
ความเข้าใจในงาน	3	0.21
ความมั่นคงในการทำงาน	3	0.21
ความมั่นใจในการทำงาน	3	0.21
ค่าอาหาร	3	0.21
ถือหุ้นในสถานประกอบการ	3	0.21
เบี่ยชัณ	3	0.21
ความชำนาญ	2	0.14
ความพอใจในงานที่ทำ	2	0.14
ความมั่นใจในการตัดสินใจ	2	0.14
ความรับผิดชอบของผู้บริหาร	2	0.14
ความไว้วางใจจากนายจ้าง	2	0.14
สภาพร่างกาย	2	0.14
สินค้าต้องมีคุณภาพ	2	0.14
กฎระเบียบข้อบังคับ	1	0.07
การแก้ปัญหาในการทำงาน	1	0.07
การคุ้มครองของนายจ้าง	1	0.07

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	0.07
การบรรจุเป็นพนักงานประจำ	1	0.07
การประหยัด	1	0.07
เข้าใจสินค้า	1	0.07
ความเคลื่อนไหวของตลาด	1	0.07
ความตั้งใจ	1	0.07
ความพยายาม	1	0.07
ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	1	0.07
ความสำเร็จในการทำงาน	1	0.07
เงินทดแทนเวลาป่วย	1	0.07
ที่พักอาศัย	1	0.07
เทคนิคการขาย	1	0.07
เพศ	1	0.07
สถานประกอบการไม่เอาเปรียบ	1	0.07
หารายได้อื่นเพิ่ม	1	0.07
อายุ	1	0.07
รวม	1,419	100

2. บทบาทของห้างสรรพสินค้าที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน โดยเป็นสิ่งที่ลูกจ้างประสงค์จะให้ห้างสรรพสินค้าจัดให้ได้แก่

2.1 เอาใจใส่พนักงาน เป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานที่ลูกจ้างให้ความสำคัญสูงสุด คือ ร้อยละ 17.91 จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ห่วงใย การช่วยแก้ไข้ปัญหา อันเป็นการบำรุงจิตใจให้กับลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

2.2 ให้ความสำคัญธรรม เป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ร้อยละ 9.19 ลูกจ้างมีความต้องการความมั่นคงในการประกอบอาชีพ การพิจารณาหรือการบริหารงานของสถานประกอบการจะต้องมีความยุติธรรม จึงจะไม่เกิดผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงาน

2.3 สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ร้อยละ 8.56 เพราะเป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการของตนเอง และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายของสถานประกอบการ เพราะจะเป็นหลักประกันในความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

2.4 สถานประกอบการไม่เอาเปรียบเป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ร้อยละ 7.13 การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะสถานประกอบการจะมีความมั่นคงในการประกอบการ มีโอกาสที่ประสบความสำเร็จนั้น เกิดมาจากการบริหารงานและกำลังคน ซึ่งพนักงานขายเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้สถานประกอบการไปสู่ความสำเร็จ และเป็นโอกาสที่ลูกจ้างจะมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

2.5 ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี และรับฟังความคิดเห็น เป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ร้อยละ 5.86 และ 5.07 ตามลำดับ ลูกจ้างห้างสรรพสินค้าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำ ในขณะที่มีความต้องการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา ย่อมที่จะต้องการเลียนแบบในสิ่งที่ดี ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ รับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ อยากรทำงาน เพราะงานที่ทำแล้วมีความสำเร็จได้รับการยกย่องจากคนอื่น

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน ที่มีความสำคัญจะเป็นด้านการบริหารงาน และสัมพันธภาพระหว่างกันในการทำงาน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการเกิดความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้าง (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

บทบาทของห้างสรรพสินค้าที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
เอาใจใส่พนักงาน	113	17.91
ให้ความเป็นธรรม	58	9.19
สวัสดิการ	54	8.56
สถานประกอบการ ไม่เอาเปรียบ	45	7.13
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี	37	5.86
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น	32	5.07
ให้ความสำคัญกับลูกจ้าง	31	4.91
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รายได้	28	4.44
การบริหารงาน	26	4.12
ความเชื่อถือไว้วางใจ	16	2.54
ผู้บังคับบัญชาแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	16	2.54
ความรู้ความสามารถ	15	2.38
ผู้บังคับบัญชามีการศึกษาสูง	14	2.22
การฝึกอบรม	12	1.90
ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจ	12	1.90
การศึกษา	10	1.58
ตำแหน่งในการทำงาน	10	1.58
ไม่จำกัดอายุการทำงานเพียง 35 ปี	8	1.27
กฎระเบียบข้อบังคับ	7	1.11
ไม่มองลูกน้องในแง่ร้าย	7	1.11
วันหยุด	6	0.95
ความรับผิดชอบ	6	0.95
จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	6	0.95
โบนัส	5	0.79
จัดรายการลดราคา	5	0.79
ผู้บังคับบัญชามีเหตุผล	5	0.79

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
ประสบการณ์	4	0.63
สินค้าที่ลูกค้าต้องการ	4	0.63
ลูกค้าเข้ามาใช้บริการ	3	0.48
ค่ารถ	3	0.48
การส่งงานที่มีประสิทธิภาพ	3	0.48
ความปลอดภัยในการทำงาน	2	0.32
เงินสะสม	2	0.32
ค่าอาหาร	2	0.32
เบียร์เย็น	2	0.32
แนะนำสินค้าให้ลูกค้า	2	0.32
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	1	0.16
ความอดทน	1	0.16
ความขยัน	1	0.16
ความซื่อสัตย์	1	0.16
เบียร์เลี้ยง	1	0.16
ประกันชีวิต	1	0.16
ค่ารักษาพยาบาล	1	0.16
ระยะเวลาทำงาน	1	0.16
ความมั่นคงในการทำงาน	1	0.16
เทคนิคการขาย	1	0.16
การมีส่วนร่วม	1	0.16
ความสะอาดในการทำงาน	1	0.16
ค่าครองชีพ	1	0.16
แจ้งผลการดำเนินงานของบริษัท	1	0.16
ตกแต่งสถานที่ให้สวยงาม	1	0.16

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ
ภาพพจน์ขององค์กร	1	0.16
รางวัลการชาย	1	0.16
สภาพการทำงาน	1	0.16
ให้หลักประกันในการทำงาน	1	0.16
ให้โอกาสลูกจ้าง	1	0.16
รวม	631	100

3. บทบาทของรัฐบาลในการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ให้กับลูกจ้างได้แก่

3.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ร้อยละ 20.94 เป็นเพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ต่อการดำรงชีวิต โดยให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพื่อตอบสนองในการแสวงหาสิ่งที่เป็นขั้นมูลฐาน อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ชาร์กษาโรค ฯลฯ ลูกจ้างจึงให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือน หรือค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานสูง หากรัฐบาลให้ความสำคัญในการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด ค่าจ้างเหมาะสมกับลักษณะงาน และการดำรงชีพแล้ว ลูกจ้างจะมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

3.2 สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 17.80 ซึ่งสวัสดิการนี้เป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการของตนเอง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพราะจะเป็นหลักประกันสำคัญในความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข โดยรัฐบาลควรกำหนดสวัสดิการพื้นฐานเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมในการดำรงชีพของลูกจ้าง เพื่อสถานประกอบการจะได้จัดให้กับลูกจ้างอันจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

3.3 ความคุ้มครองในด้านกฎหมาย เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 9.95 เนื่องจากสถานประกอบการหลีกเลี่ยงไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ทำให้ ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิและความชอบธรรมตามกฎหมายกำหนด หากรัฐบาลให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ก็จะช่วยให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้นด้วย

3.4 สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคงขึ้น เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 7.07 ในสถานการณ์ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะค่อนข้างตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพสูงกว่ารายได้ที่ลูกจ้างได้รับจึงประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการแสวงหารายได้ที่ดีขึ้นโดยอาจจะไม่สุจริตหรือผิดกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างจะได้โทษไม่มีโอกาสเสี่ยงถูกรวบครว้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา หากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ประชาชนในประเทศก็จะเป็นคือผู้ดี ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมก็จะลดลงตามไปด้วย

3.5 การศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 6.81 สืบเนื่องจากลูกจ้างห่างสรรพสินค้าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับมัธยม ลักษณะงาน เวลาทำงานและรายได้ไม่เอื้ออำนวยให้ลูกจ้างมีโอกาสศึกษาต่อ อีกทั้งขาดความรู้ในเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ขาดโอกาสและสิทธิต่างๆ อันพึงได้รับ ทำให้ลูกเอาเปรียบ รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการสร้างโอกาสในการศึกษาในสถานประกอบการ โดยสอดแทรกความรู้ในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างได้ทราบ

3. บทบาทของรัฐบาลในการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน ให้กับลูกจ้างได้แก่

3.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ร้อยละ 20.94 เป็นเพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ต่อการดำรงชีวิต โดยให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพื่อตอบสนองในการแสวงหาสิ่งที่เป็นขั้นมูลฐาน อันได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ฯลฯ ลูกจ้างจึงให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือน หรือค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานสูง หากรัฐบาลให้ความสำคัญในการคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด ค่าจ้างเหมาะสมกับลักษณะงาน และการดำรงชีพแล้ว ลูกจ้างจะมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

3.2 สวัสดิการ เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 17.80 ซึ่งสวัสดิการนี้เป็นสิ่งที่สนองตอบความต้องการของตนเอง และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เพราะจะเป็นหลักประกันสำคัญในความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข โดยรัฐบาลควรกำหนดสวัสดิการพื้นฐานเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมในการดำรงชีพของลูกจ้าง เพื่อสถานประกอบการจะได้จัดให้กับลูกจ้างอันจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

3.3 ความคุ้มครองในด้านกฎหมาย เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 9.95 เนื่องจากสถานประกอบการหลีกเลี่ยงไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ทำให้ ลูกจ้างไม่ได้รับสิทธิและความชอบธรรมตามกฎหมายกำหนด หากรัฐบาลให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ก็จะช่วยให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้นด้วย

3.4 สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคงขึ้น เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 7.07 ในสถานการณ์ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะค่อนข้างตกต่ำ ทำให้ค่าครองชีพสูงกว่ารายได้ที่ลูกจ้างได้รับจึงประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการแสวงหารายได้ที่ดีขึ้นโดยอาจจะไม่สุจริตหรือผิดกฎหมาย ซึ่งลูกจ้างจะได้โทษไม่มีโอกาสเลี้ยงดูครอบครัวเกิดปัญหาทางสังคมตามมา หากรัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ประชาชนในประเทศก็จะเป็นคืออยู่ดี ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมก็จะลดลงตามไปด้วย

3.5 การศึกษา เป็นองค์ประกอบที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ ร้อยละ 6.81 สืบเนื่องจากลูกจ้างห่างสรรพสินค้าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยม ลักษณะงาน เวลาทำงานและรายได้ไม่เอื้ออำนวยให้ลูกจ้างมีโอกาสศึกษาต่อ อีกทั้งขาดความรู้ในเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทำให้ขาดโอกาสและสิทธิต่างๆ อันพึงได้รับ ทำให้ลูกเอาเปรียบ รัฐบาลควรให้ความสำคัญในการสร้างโอกาสในการศึกษาในสถานประกอบการ โดยสอดแทรกความรู้ในด้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ลูกจ้างได้ทราบ

องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานที่ลูกจ้างประสงค์ให้รัฐบาลได้สร้างกลไก ให้ลูกจ้างมีโอกาสได้รับสิทธิ ส่วนใหญ่จะเป็นด้านเศรษฐกิจ ส่วนการให้ความคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรคำนึง รวมไปถึงการศึกษาให้ความรู้ เพื่อสร้างลูกจ้างให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่ถูกเอาเปรียบด้านแรงงาน (ตารางที่ 4.23)

ในภาพรวมขององค์ประกอบความมั่นคงในการทำงานที่ลูกจ้างประสงค์ ส่วนใหญ่จะเป็นด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม เป็นต้น ส่วนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การศึกษา สิทธิที่ลูกจ้างต้องการ ความปลอดภัยในการทำงาน วันหยุด ความก้าวหน้าในการทำงาน (ตารางที่ 4.24)



ตารางที่ 4.23

บทบาทของรัฐบาลในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงาน

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ	แนวทางในการดำเนินงาน
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รายได้	80	20.94	
สวัสดิการ	68	17.80	สร้างความเท่าเทียมในสวัสดิการและการบริการให้อาชีพต่างๆให้เท่าเทียมกัน
ความคุ้มครองในด้านกฎหมาย	38	9.95	ตรวจสอบและประเมินผลการให้ความคุ้มครอง
สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคงขึ้น	27	7.07	
การศึกษา	26	6.81	เพิ่มความรู้รวมทั้งด้านกฎหมายให้ลูกจ้าง
ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง	21	5.50	ยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีกว่าเดิม
ปรับปรุงแก้ไขปัญหา	12	3.14	
ให้ความสำคัญกับลูกจ้าง	12	3.14	
ค่ารักษาพยาบาล	11	2.88	ช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
วันหยุด	11	2.88	ลาถึงได้โดยไม่หักเงิน,มีวันหยุดเทศกาล,วันหยุดพักผ่อน
การมีบทบาท	10	2.62	ให้รัฐบาลเพิ่มบทบาทมากกว่าที่เป็นอยู่
ระยะเวลาทำงาน	9	2.36	ออกกฎหมายควบคุมให้ลูกจ้างทำงานในระยะเวลาทำงานที่ลดลง
สถานประกอบการไม่เอาเปรียบ	7	1.83	ออกกฎระเบียบบังคับให้นายจ้างเอาเปรียบไม่ได้
ค่าครองชีพ	6	1.57	ลดภาษีเพื่อให้ค่าครองชีพถูกลง
ระบบการบริหารงาน	6	1.57	
ระยะทางการมาทำงาน	6	1.57	แก้ไขปัญหากการจราจรติดขัด
ไม่จำกัดอายุการทำงานเพียง 35 ปี	5	1.31	สำรองอาชีพให้ผู้เกษียณอายุ
ประกันสังคม	4	1.05	
ข้อขัดแย้งระหว่างบริษัทกับลูกจ้าง	3	0.79	สร้างหน่วยงานเฉพาะ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

องค์ประกอบของความมั่นคง	คะแนน	ร้อยละ	แนวทางในการดำเนินงาน
ให้หลักประกันในการทำงาน	3	0.79	สร้างหลักประกันที่มั่นคงให้กับลูกจ้าง
เงินทดแทนเวลาป่วย	2	0.52	กองทุนช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่เกี่ยวกับการทำงาน
เงินบำนาญ	2	0.52	
ขยายความเจริญไปยังชนบท	1	0.26	
ความปลอดภัยในการทำงาน	1	0.26	
ความมั่นใจในการทำงาน	1	0.26	ประชาสัมพันธ์และรณรงค์เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานให้ลูกจ้าง
เงินกู้ฉุกเฉิน	1	0.26	
เงินสะสม	1	0.26	ตั้งกองทุนเพื่อเงินออมของลูกจ้าง
จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	1	0.26	จัดให้มีความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง
นโยบาย	1	0.26	ควรรอกนโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน
นันทนาการต่าง	1	0.26	
โบนัส	1	0.26	
สนับสนุนการขยายตัวของเอกชน	1	0.26	
สภาพการเมือง	1	0.26	
สินค้าที่ลูกค้าต้องการ	1	0.26	
ให้ความเป็นธรรม	1	0.26	ให้ลูกจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรมจากการทำงาน
รวม	382	100	

ตารางที่ 4.24

ภาพรวม องค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน

ประเภทความมั่นคง	ถูกจ้าง	สถานประกอบการ	รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน รายได้	723	28	80	
สวัสดิการ	157	54	68	สร้างความเข้มแข็งในสวัสดิการและการบริการให้
ความรู้ความสามารถ	48	15		
ความมั่นคงของสถานประกอบการ	38			
โบนัส	34	5	1	
การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี	32	1		
อาชีพมั่นคง	28			
ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม	27			
การศึกษา	25	10	26	เพิ่มความรู้ รวมทั้งตามกฎหมายให้ถูกต้อง
งานที่รับผิดชอบ	21			
ความอดทน	20	1		
ความขยัน	17	1		
ตำแหน่งในการทำงาน	17	10		
ความซื่อสัตย์	16	1		
ประกันสังคม	14		4	

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ถูกจ้าง	สถานประกอบการรัฐวิสาหกิจ	แนวทางในการดำเนินการ
เบียดเบียน	13	1	
ขนาดของสถานประกอบการ	12		
ประสิทธิภาพ	12	4	
สิ่งแวดล้อมที่ดี	10		
ประกันชีวิต	9	1	
สินค้าที่ลูกค้าต้องการ	9	4	
คำรักษาพยาบาล	8	1	ช่วยเหลือคำรักษาพยาบาล
ความปลอดภัยในการทำงาน	7	2	
ระบบการบริหารงาน	7		
ลูกค้าเข้ามาใช้บริการ	7	3	
วันหยุด	7	6	
ความก้าวหน้าในการทำงาน	6		ลาทิ้งได้โดยไม่หักเงิน, มีวันหยุดเทศกาล, วันหยุดพักผ่อน
ระยะทางการมาทำงาน	6	6	
ความชอบในลักษณะงาน	5		
ความสนใจในงาน	5		แก้ไขปัญหาการจราจรติดขัด

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ตึกข้าง	สถานประกอบการ	รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
ค่ารถ	5	3		
ค่าส่งเวลา	5			
เงินสะสม	5	2	1	ตั้งกองทุนเพื่อเงินออมของลูกจ้าง
การทำงานตรงเวลา	4			
ความสุขในการทำงาน	4			
ระยะเวลาทำงาน	4	1	9	ออกกฎหมายควบคุมให้ลูกจ้างทำงานใน
กะดึกหรือรันทันในการทำงาน	3			
การฝึกอบรม	3	12		
ความเข้าใจในงาน	3			
ความมั่นคงในการทำงาน	3	1		
ความมั่นใจในการทำงาน	3			
ค่าอาหาร	3	2		
ดัชนีหุ้นในสถานประกอบการ	3			
เบียร์ชั้น	3	2		
ความชำนาญ	2			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ลูกจ้าง	สถานประกอบการ รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
ความพอใจในงานที่ทำ	2		
ความมั่นใจในการตัดสินใจ	2		
ความรับผิดชอบของผู้บริหาร	2		
ความไว้วางใจจากนายจ้าง	2		
สภาพร่างกาย	2		
สินค้าต้องมีคุณภาพ	2		
กฎระเบียบข้อบังคับ	1	7	
การแก้ปัญหาในการทำงาน	1		
การคุ้มครองของนายจ้าง	1		
การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	1		
การบรรจุเป็นพนักงานประจำ	1		
การประหยัด	1		
เข้าใจสินค้า	1		
ความเคลื่อนไหวของตลาด	1		
ความตั้งใจ	1		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ถูกจ้าง	สถานประกอบการ รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
ความพยายาม	1		
ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	1		
ความสำเร็จในการทำงาน	1		
เงินทดแทนเวลาป่วย	1	2	กองทุนช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่
ที่พักอาศัย	1		
เทคนิคการขาย	1	1	
เพศ	1		
สถานประกอบการไม่เอาเปรียบ	1	45	ออกกฎระเบียบบังคับให้นายจ้างเอาเปรียบไม่ได้
หารายได้อื่นเพิ่ม	1		
อายุ	1		
การบริหารงาน		26	
การมีบทบาท		10	
การมีส่วนร่วม		1	
การส่งงานที่มีประสิทธิภาพ		3	
ขยายความเจริญไปยังชนบท		1	ให้รัฐบาลเพิ่มบทบาทมากกว่าที่เป็นอยู่

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ถูกจ้าง	สถานประกอบการ	รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
ข้อขัดแย้งระหว่างบริษัทกับลูกจ้าง			3	สร้างหน่วยงานเฉพาะ
ความคุ้มครองในด้านกฎหมาย		16	38	ตรวจสอบและประเมินผลการให้ความคุ้มครอง
ความเชื่อถือไว้วางใจ			21	ยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีกว่าเดิม
ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง				การทำงานให้ลูกจ้าง
ความรับผิดชอบ		6		
ความสะดวกในการทำงาน		1		
ค่าครองชีพ		1	6	ลดภาษีเพื่อให้ค่าครองชีพถูกลง
เงินกู้ฉุกเฉิน			1	
เงินบำนาญ			2	เกี่ยวกับการทำงาน
จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์		6		จัดให้มีความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง
จัดรายการละครคา		5		
แจ้งผลการดำเนินงานของบริษัท		1		
ตกแต่งสถานที่ให้สวยงาม		1		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ลูกจ้าง	สถานประกอบการ	รัฐบาล	แนวทางในการดำเนินการ
นโยบาย			1	การออกนโยบายในการปฏิบัติที่ชัดเจน
นันทนาการต่าง		2	1	
แนะนำสินค้าให้ลูกค้า		16	12	
ปรับปรุงแก้ไขปัญหา		37		
ผู้บังคับบัญชาแก้ปัญหาเฉพาะหน้า		14		
ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดี		12		
ผู้บังคับบัญชามีการศึกษาสูง		5		
ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจ		32		
ผู้บังคับบัญชามีเหตุผล		1		
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น		8		ตำรวจอาชีพให้ผู้เกษียณอายุ
ภาพพจน์ขององค์กร		7		ระยะเวลาทำงานที่ตกลง
ไม่จำกัดอายุการทำงานเพียง 35 ปี				
ไม่มองถูกน้องในแง่ร้าย				
รางวัลการขาย		1		

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ประเภทความมั่นคง	ดูจ้าง	สถานประกอบการ รูปบาท	แนวทางในการดำเนินงาน
สนับสนุนการขยายตัวของเอกชน		1	
สภาพการทำงาน		1	
สภาพการเมือง		27	อาชีพต่างๆ ให้ทำเชื่อมกัน
สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคงขึ้น		1	ให้ดูจ้างมีสิทธิในการเรียกร้องค่าจ้างเป็นธรรม
ให้ความเป็นธรรม		58	จากการทำงาน
ให้ความสำคัญกับดูจ้าง		31	
ให้หลักประกันในการทำงาน		1	สร้างหลักประกันที่มีคนงให้กับดูจ้าง
ให้โอกาสดูจ้าง		1	
เอาใจใส่พนักงาน		113	
รวม	1,419	631	382