

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช*

Relationships between Perception on Personnel, Organization, Economic and Social, Environment Aspects, Social Support and Sense of Coherence with Job Security of the Personnel in Navamindradhiraj University*

บทความวิจัย

แนนน้อย สมเจริญ** ดวงรัตน์ มนโธสง***

Nangnoy Somcharoen, R.N., M.N.S.**

Duangrat Monthaisong, R.N., M.N.S.***

บทคัดย่อ

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลก กับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 433 คน มีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก และความมั่นคงในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เท่ากับ .90, .93, .90 .93 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ .80, .82, .82, .79 วิเคราะห์ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

พบว่า มีการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมระดับปานกลาง การสนับสนุนทางสังคมระดับสูง ความเข้มแข็งในการมองโลกระดับปานกลาง และการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และความเข้มแข็งในการมองโลกไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ : ความมั่นคงในการทำงาน, การรับรู้ด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม, การสนับสนุนทางสังคม, ความเข้มแข็งในการมองโลก

Abstract

This research aimed to study relationships between perception on personnel, organization, economic and social environment aspects, social support and sense of coherence with job security of the personnel in Navamindradhiraj University. The samples consisted of 433 government officers and employees

Corresponding Author: *ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

**อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลและการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

***อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

of the university, selected through multi-stage sampling technique. The research instruments were demographic and perception on personnel, organization, economic and social environment aspects, social support and sense of coherence and job security questionnaires. All were tested for their content validity by a 5 experts. CVI were .90, .93, .90, .93 Reliability were .80, .82, .82, .79 The data were analyzed to find percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

The results indicated that the samples had perception on personnel, organization, economic and social environment was moderate level .Social support was high level. Sense of coherence was moderate level and the samples had the perception on personnel, organization, economic and social environment, social support aspects were positively correlated with job security at a moderate level and significant at the .05 level and showed that sense of coherence was not significant with job security.

Keywords: job security, perception on personnel organization economic and social environment aspects, social support, sense of coherence

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของกรุงเทพมหานครขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เพื่อให้มีการศึกษา ส่งเสริมวิชาการ การวิจัย และวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยเน้นทางด้านเวชศาสตร์เขตเมืองเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนางค์ความรู้ด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น และพัฒนามหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเขตเมือง บริการทางวิชาการและความร่วมมือกับชุมชนในการฝึก และพัฒนาอาชีพ การบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น จากเดิมสถาบันอุดมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ได้มีการจัดตั้งแล้ว 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล กับวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 สถาบัน เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ต่อมามีการก่อตั้งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับกรุงเทพมหานคร ตามร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้ผ่านการเห็นชอบของรัฐสภา และประกาศมีผลบังคับใช้ในวันที่ 12 พฤศจิกายน 2553 ภายหลังได้รับพระราชทานนามชื่อใหม่ว่า มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช, 2556)

จากการเปลี่ยนแปลงขององค์กรดังกล่าว บุคลากรจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโครงสร้างและระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีแนวนโยบายในการบริหารทั้ง 2 คณะให้มีความ

เท่าเทียมกัน จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามบุคลากรที่เป็นกลุ่มข้าราชการอายุราชการไม่ถึง 10 ปี จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2554 พบว่า สาเหตุของความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นความไม่ชัดเจนของข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ ค่าตอบแทน รายได้ ความสับสนในข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมีการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเองลดลง จะส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงานลดลงด้วยเช่นกัน (มินดา สิงเอี่ยม, 2553) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรได้ (Benzing, Chu & Kura, 2009) ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคลก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ซึ่งการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่บุคลากร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social support) มีผลต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างความรู้ผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย

ครอบครัว เป็นกลุ่มที่สนับสนุนทางสังคมที่สำคัญมากที่สุด การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การให้การดูแล และการให้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจ ความรักใคร่ ความห่วงใย การยอมรับนับถือ เห็นถึงคุณค่า และการให้ความช่วยเหลือ ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารภายในองค์กร ผู้ปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกัน จะเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบลักษณะคล้ายคลึงกัน สามารถให้คำปรึกษา และ แก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น (Pender, 1996) ปัจจัยด้าน ความเข้มแข็งในการมองโลก (Sense of Coherence) ซึ่งเป็น วิธีการมองโลกและชีวิตอย่างกว้าง ๆ ที่แสดงถึงการที่บุคคล ได้เพิ่มพูนความรู้สึก เชื่อมั่นว่า เหตุการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อม ภายในตนและสิ่งแวดล้อมภายนอกตน เป็นสิ่งที่มีโครงสร้าง สามารถทำนายได้ บุคคลมีความคาดหวังอย่างสมเหตุสมผลว่า จะสามารถจัดการให้เหตุการณ์ต่าง ๆ ผ่านไปด้วยดี พร้อมกับ มีแหล่งประโยชน์อย่างเพียงพอที่จะใช้ในการตอบสนองต่อ สิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และสถานการณ์ที่บุคคลเข้าไป เกี่ยวข้องด้วยเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีคุณค่า (Antonovsky, 1987) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลก กับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย นวมินทราธิราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านบุคคล ด้าน องค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การ สนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกกับความ มั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และสังคม การสนับสนุนทางสังคมและความเข้มแข็งในการมอง โลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย นวมินทราธิราช

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ใช้แนวคิดความมั่นคงในการทำงานเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ของเฮิร์ชเบอร์และคณะ ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น มาจากแต่ละคน จะมีขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัย

แรงจูงใจที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด จะสามารถช่วยจัด ความไม่พอใจในการทำงานต่าง ๆ ได้ และจากการทบทวน วรรณกรรมดังกล่าวมาว่า การรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งการ สนับสนุนทางสังคม การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากแหล่ง สนับสนุนทางสังคมทั้งด้านอารมณ์ สังคม และความเข้มแข็ง ในการมองโลก เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อมั่นว่าเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น จากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่บุคคล สามารถเข้าใจ และคลี่คลายได้ตามที่คาดหวัง ซึ่งเป็นตัวแปร ที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงบรรยายวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational Research) ประชากรที่ศึกษา ในครั้งนี้คือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลจำนวน 1,283 คน คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์จำนวน 80 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้เท่ากับ 463 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคณะแพทยศาสตร์จำนวน 428 คน คณะพยาบาลศาสตร์จำนวน 35 คน ในการศึกษา ครั้งนี้มีจำนวนทั้งหมด 433 คน ที่สมัครใจและยินดียอมรับร่วมมื่อ ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน และรายได้
2. แบบสอบถามการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร และสภาพเศรษฐกิจและสังคม คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามนี้ โดยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ อุษณีย์ เหมแหวน (2543) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การ ให้คะแนนดังนี้ คะแนนที่เป็นไปได้มีคะแนนตั้งแต่ 24 - 120 คะแนน โดยการแปลผล สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติ ที่กำหนด แบ่งออกเป็นคะแนนระดับต่ำ ปานกลาง และสูง
3. แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม คณะผู้วิจัย ได้ทำการดัดแปลงมาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ของ ดาริกา เฉลยถ้อย (2544) ที่สร้างขึ้นมาจากอาศัยแนวคิดของ House (1981) โดยแบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบประเมินความ คิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลต่อการได้รับสนับสนุนช่วยเหลือ

ในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการประเมินตัดสินและด้านสิ่งของ และการสนับสนุนช่วยเหลือจาก 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการและกลุ่มที่เป็นทางการ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ที่ใช้มาตรวัดประมาณค่าเป็น 5 หน่วย 18 ข้อ ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตรประมาณค่า (Rating scale) ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ใช้มาตรวัดความถี่ในคำถามปลายเปิด 2 ข้อ สำหรับการแปลผลคะแนน คะแนนที่เป็นไปได้มีคะแนนตั้งแต่ 18 - 90 คะแนน สามารถเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติที่กำหนดดังนี้ (ดาริกา เฉลยถ้อย, 2544) แปลคะแนนเป็นคะแนนระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามลำดับ

4. แบบสอบถามความเข้มแข็งในการมองโลก คณะผู้วิจัยใช้แบบวัดของ สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ (2532) ซึ่งได้ดำเนินการแปลจากต้นฉบับของ Antonovsky (1987) ประกอบด้วย ข้อความที่ถามการมองชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ จำนวน 29 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 16 ข้อ และข้อความทางลบ 13 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกตั้งแต่ 1 - 7 โดยตำแหน่งเลข 1 และ 7 จะเป็นข้อความที่บ่งบอกลักษณะตรงกันข้าม ตัวเลขกลาง 2 - 6 จะบอกความมาก - น้อยของความรู้สึก ดังนั้นคะแนนที่เป็นไปได้มีค่าตั้งแต่ 29 - 203 คะแนน โดยแปลเป็นคะแนนระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามลำดับ

5. แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน คณะผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความมั่นคงในการทำงาน โดยดัดแปลงมาจาก ดาริกา เฉลยถ้อย (2544) ได้แบ่งความมั่นคงในการทำงานเป็น 2 ประเภทคือ

(1) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจหรือการเงิน จำนวน 11 ข้อ ข้อ 1 - 11

(2) ความมั่นคงทางอารมณ์ในความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ ข้อ 12 - 23 ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ชนิดมาตรประมาณค่า (Rating scale) ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน คะแนนความมั่นคงในการทำงานที่เป็นไปได้มีค่าตั้งแต่ 23 - 115 คะแนน ทุกแบบสอบถามผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 25% ในการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มกลาง (ดาริกา เฉลยถ้อย, 2544)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

โดยแบบสอบถามทั้งหมดได้ดัดแปลงให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เป็นมหาวิทยาลัย แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .90, .93, .90 และ .93 ตามลำดับ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากร ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงจำนวน 30 คน โดยคำนวณหาความเที่ยงตรงโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ .80, .82, .82, .79 ตามลำดับโดยรวมเท่ากับ 0.81

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนคณะพยาบาลศาสตร์ เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราชโดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิและแนวทางปฏิบัติ เลขที่หนังสือ R 05 เลขที่โครงการ คว. 5/55 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2555

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 433 ราย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 22 - 60 ปี ร้อยละ 61.9 โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.86 ปี เพศหญิง 400 ราย คิดเป็นร้อยละ 92.4 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 64.4 และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70.2) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 53.8 และ 46.2 ตามลำดับ) ร้อยละ 43 มีรายได้ครอบคลุมอยู่ระหว่าง 25,001 - 50,000 บาทต่อเดือน ซึ่งรายได้ครอบคลุมเฉลี่ย 45,264.28 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่ (ร้อยละ 58.7) รายได้เพียงพอเหลือเก็บ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคม และความเข้มแข็งในการมองโลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Actual Range	การแปลผล
- การรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม	85.54	8.86	63-114	ระดับปานกลาง
- การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม	70.31	9.56	42-130	ระดับสูง
- ความเข้มแข็งในการมองโลก	118.89	9.87	87-155	ระดับปานกลาง
- ความมั่นคงในการทำงานรวม	77.25	8.63	42-105	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 85.54$, S.D. = 8.86) ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พบว่ามีการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ใน

ระดับสูง ($\bar{X} = 70.31$, S.D. = 9.56) ค่าเฉลี่ยความเข้มแข็งในการมองโลกโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 118.89$, S.D. = 9.87) ค่าเฉลี่ยความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 77.25$, S.D. = 8.63)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม การสนับสนุนทางสังคมและความเข้มแข็งในการมองโลกกับความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ตัวแปร	ความมั่นคงในการทำงาน (r)
การรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม	.562*
การสนับสนุนทางสังคม	.317*
ความเข้มแข็งในการมองโลก	0.083*

*p<.05

จากตารางที่ 2 พบว่าการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และในกลุ่มการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล ได้แก่ ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดาริกา เฉลยถ้อย (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูปพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการสนับสนุนทางสังคมในระดับปานกลาง อีกทั้งคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการของพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการของพนักงานรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง

ความเข้มแข็งในการมองโลก พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นไปได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัย

นวนมินทรธิดาธิราชมีอายุเฉลี่ยประมาณ 37 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในวัยทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถเข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และมีวิธีการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม และยังได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของดารีกา เกลยถ้อย (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูป พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูปมีระดับความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ในระดับปานกลาง

ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราชมีความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราช มีรายได้เฉลี่ย 45,264.28 บาทต่อเดือน ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับไม่น้อยกว่าสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่ยังเป็นข้าราชการอยู่ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล เงินเดือน ค่าจ้าง เงินโบนัส เงินบำเหน็จ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราช, 2554)

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจ และสังคม การสนับสนุนทางสังคม ความเข้มแข็งในการมองโลก และความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราช พบว่า การรับรู้ข้อมูลด้านบุคคล องค์กร สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = .562$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า หากบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราชมีการรับรู้ข้อมูลด้านบุคคลในระดับสูงจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูง ซึ่งได้แก่ ด้านความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราชมีการรับรู้ข้อมูลด้านความสามารถในการทำงานของตนเองในระดับสูงจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงเช่นกัน นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจในตัวบุคคลในองค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง ($r = .317$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยนวนมินทรธิดาธิราชที่ได้รับการ

สนับสนุนในระดับสูงจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในระดับที่สูง แต่เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับต่ำ จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมลทิรา สุนสุข (2552) พบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981) แหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ (Informal) เป็นแหล่งที่มาของกลุ่มบุคคลที่มีการปฏิสัมพันธ์กันโดยธรรมชาติ มีความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม เช่น คู่สมรส ญาติ พี่น้อง เพื่อนสนิท ผู้ที่ประสบปัญหาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมดี เช่น ได้รับคำแนะนำในการแก้ปัญหา ได้รับคำอธิบายในเรื่องที่ไม่เข้าใจ ได้รับการช่วยเหลือด้านสิ่งของ เงินทองเมื่อขาดแคลน มีผู้เห็นอกเห็นใจให้การปล่อยปละที่ปรับทุกข์ จะช่วยให้บรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหานั้นทำให้สามารถจัดการกับภาวะวิกฤตมีผลในการปรับตัวทางสังคมที่ดีขึ้น (ดารีกา เกลยถ้อย, 2544)

ความเข้มแข็งในการมองโลกพบว่า มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน ($r = .083$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นไปได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นมีอายุเฉลี่ยประมาณ 37 ปี ซึ่งคาดว่ามีการทำงานประมาณ 15 ปี อีกทั้งสถานภาพการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งเล็กน้อย (ร้อยละ 53.8) ยังมีสถานภาพเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา และเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46.2) ได้เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือกำหนดผลลัพธ์ของการกระทำ (Participation in shaping outcome) ทำให้บุคคลรู้สึกเห็นคุณค่า และความท้าทาย ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบด้านการให้คุณค่าของเหตุการณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยการพึงปรับเปลี่ยนองค์กรจากวิทยาลัยมาเป็นวิทยาลัย ซึ่งอาจจะทำให้มีผลต่อระดับความเข้มแข็งในการมองโลก สอดคล้องกับแนวคิดของ Antonovsky (1987) ที่กล่าวว่าความเข้มแข็งในการมองโลกเป็นสิ่งที่มีการพัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งในการมองโลก ซึ่งอาจจะมีประสบการณ์หรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือกำหนดผลลัพธ์ของการกระทำ (Participation in shaping outcome)

ทำให้บุคคลรู้สึกเห็นคุณค่า และความท้าทาย ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานประกอบด้านการให้คุณค่าของเหตุการณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะทำให้มีผลต่อระดับความเข้มแข็งในการมองโลก

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาจะต้องให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน สม่าเสมอ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ตลอดจนการได้รับคำตอบแทนในสภาพเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบันอย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารควรสนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างมิตรภาพให้เกิดในองค์กร ดูแลผู้ที่ประสบปัญหาให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
3. ควรเลือกผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากเป็นกลุ่มคอยแนะนำบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยให้รู้สึกเห็นคุณค่า และความท้าทาย จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานประกอบด้านการให้คุณค่าของเหตุการณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้รับประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ รัตติกาลสุขะ และอารีวรรณ อ่วมตานี. (2557). การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลดีเด่น. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(2) : 179-186.
- ดาริกา เฉลยถ้อย. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูป*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มนิตา สิงเี่ยม. (2553). *ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ : ศึกษากรณีพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร และธนบุรี กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- มลทิรา สุนสุข. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. (2553).
- มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. (2556). *พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย*.
- วัชรพร เขยสุวรรณ, รุ่งทิพย์ ช่างศิลา, รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์ และวัลลภา บุญรอด. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 14(1) : 51-60.
- สมจิต หนูเจริญกุล, ประคอง อินทสมบัติ และพรรณวดี พุฒวัฒน์. (2532). สิ่งรบกวนชีวิตประจำวัน ความเข้มแข็งในการมองโลก การรับรู้ความผูกพันในชีวิตของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย. *วารสารพยาบาล*. 38(3) : 169-190.
- อุษณีย์ เหมแหวน. (2543). *ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น : ศึกษากรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Antonovsky. (1987). *Unraveling The Mystery of Health: How People Manage Stress*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Benzing, C. Chu, H. M., & Kura, O. (2009). Entrepreneurs in Turkey: A factor analysis of motivation, success factor, and problem. *Journal of Small Business Management*. 47(1) : 58-91.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nursing practice*. 3rded. U.S.A.: Appleton and Lunge.