

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลส่วนนี้เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความคิดเห็นของพนักงาน ด้านสถานภาพของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อายุ งาน สังกัด ตำแหน่งงาน และระดับงานใน ปตท. ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 1-8

1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายร้อยละ 55.4 และเพศหญิงร้อยละ 44.6 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	123	55.4
หญิง	99	44.6
รวม	222	100.0

1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 26-30 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 53.6 รองลงมามีอายุ 31-35 ปีคือร้อยละ 19.8 อายุ 36-40 ปีร้อยละ 10.4 และอายุต่ำกว่า 25 ปีร้อยละ 9.0 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46-50 ปีมีเพียงร้อยละ 3.2 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวนน้อยที่สุดคือร้อยละ 1.4 (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	20	9.0
26-30 ปี	119	53.6
31-35 ปี	44	19.8
36-40 ปี	23	10.4
41-45 ปี	6	2.7
46-50 ปี	7	3.2
51 ปีขึ้นไป	3	1.4
รวม	222	100.0

1.3 รายได้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ถึงร้อยละ 73.0 และมีมีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทน้อยที่สุดคือร้อยละ 11.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	25	11.3
20,001-40,000 บาท	162	73.0
40,001-60,000 บาท	35	15.8
รวม	222	100.0

1.4 การศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ ร้อยละ 52.3 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 39.2 นอกนั้นเป็นผู้ที่มีการศึกษาในระดับอนุปริญา ร้อยละ 7.2 และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.4 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปวช./มัธยมตอนปลาย	3	1.4
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	16	7.2
ปริญญาตรี	87	39.2
ปริญญาโท	116	52.3
รวม	222	100.0

1.5 อายุงานใน ปตท. กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานใน ปตท. 5-10 ปีมากที่สุดคือ ร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 40.1 และ เป็นผู้ที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุดคือร้อยละ 7.2 (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงานใน ปตท.

อายุงานใน ปตท.	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	89	40.1
5-10 ปี	96	43.2
10-15 ปี	21	9.5
16 ปีขึ้นไป	16	7.2
รวม	222	100.0

1.6 กลุ่มงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างสังกัดกลุ่มธุรกิจก๊าซธรรมชาติมากที่สุดคือ ร้อยละ 43.7 รองลงมาสังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ร้อยละ 25.7 และกลุ่มธุรกิจน้ำมัน 22.1 ตามลำดับ มีเพียงร้อยละ 8.6 เท่านั้นที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มธุรกิจ

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มธุรกิจก๊าซธรรมชาติ	97	43.3
กลุ่มสำนักงานใหญ่	57	25.7
กลุ่มธุรกิจน้ำมัน	49	22.1
กลุ่มธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่น	19	8.6
รวม	222	100.0

1.7 ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่งเป็นพนักงานวิเคราะห์และวางแผน จำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 32.9 รองลงมาได้แก่วิศวกรร้อยละ 28.8 พนักงานบริหารร้อยละ 19.4 ส่วนพนักงานบัญชี พนักงานขาย พนักงานประชาสัมพันธ์ และเป็นช่างมีเพียงร้อยละ 8.1, 6.8, 2.7 และ 1.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานวิเคราะห์และวางแผน	73	32.9
วิศวกร	64	28.8
พนักงานบริหารทั่วไป	43	19.4
พนักงานบัญชี	18	8.1
พนักงานขาย	15	6.8
ประชาสัมพันธ์	6	2.7
ช่าง	3	1.4
รวม	222	100.0

1.8 ระดับงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับ 7 มากที่สุดคือร้อยละ 36.9 รองลงมาได้แก่ พนักงานระดับ 6 ร้อยละ 32.9 และเป็นพนักงานระดับ 4 น้อยที่สุดคือร้อยละ 2.7 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับงาน

ระดับงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 4	6	2.7
ระดับ 5	40	18.0
ระดับ 6	73	32.9
ระดับ 7	82	36.9
ระดับ 8	21	9.5
รวม	222	100.0

ส่วนที่ 2 ทักษะคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การศึกษาทักษะคติโดยพิจารณาจากความคิดเห็นด้านสถานภาพของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะคติโดยรวม

พนักงานมีทักษะคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เท่ากับ .248 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่าพนักงานมีทักษะคติในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับทักษะคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก สูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านสถานภาพของพนักงาน (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
ระดับทักษะคติของพนักงาน

ทักษะคติของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก	3.25	.487	ปานกลาง
ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร	3.21	.407	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของพนักงาน	2.80	.385	ปานกลาง
ภาพรวม	3.02	.248	ปานกลาง

ทักษะคิตรายด้านจากภาพรวมทักษะคติดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.9) เมื่อพิจารณาทักษะคติในรายละเอียดของแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4.10

ระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานโดยภาพรวม

สถานภาพของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
เงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ	3.38	.669	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์ทางสังคม	2.74	.578	ปานกลาง
ความมั่นคงของงาน	2.72	.550	ปานกลาง
การยอมรับในสังคม	2.50	.520	ปานกลาง
รวม	2.80	.385	ปานกลาง

1. ด้านสถานภาพของพนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ปรากฏว่าพนักงานมีทัศนคติในระดับปานกลางทุกประเด็น โดยมีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงของงาน และการยอมรับในสังคม

ผลการศึกษาระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานดังกล่าวข้างต้น สามารถพิจารณาทัศนคติ ในรายละเอียดได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน

ความมั่นคงของงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
- ไม่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	15 (6.8)	84 (37.8)	39 (17.6)	81 (36.5)	3 (1.4)	3.12	1.028	ปานกลาง
- ได้รับสวัสดิการของทำนน้อยกว่าเดิม	24 (10.8)	46 (20.7)	65 (29.3)	78 (35.1)	9 (4.1)	2.91	1.076	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความมั่นคงของงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- การปรับปรุงทำให้มี การปลดคนงาน	9 (4.1)	51 (23.0)	74 (33.3)	85 (38.3)	3 (1.4)	2.90	.907	ปาน กลาง
- ไม่สามารถจะ ปรับตัวให้เข้ากับ การเปลี่ยนแปลง	15 (6.8)	84 (37.8)	39 (17.6)	81 (36.5)	3 (1.4)	3.12	1.028	ปาน กลาง
- ได้รับสวัสดิการของ ท่านน้อยกว่าเดิม	24 (10.8)	46 (20.7)	65 (29.3)	78 (35.1)	9 (4.1)	2.91	1.076	ปาน กลาง
- การปรับปรุงทำให้มี การปลดคนงาน	9 (4.1)	51 (23.0)	74 (33.3)	85 (38.3)	3 (1.4)	2.90	.907	ปาน กลาง
- การเป็นบริษัททำให้ พนักงานถูกให้ออก จากงานง่ายขึ้น	3 (1.4)	34 (15.3)	71 (32.0)	105 (47.3)	9 (4.1)	2.63	.840	ปาน กลาง
- ต้องทำงานหนัก กว่าเดิม	0 (0)	22 (9.9)	75 (33.8)	119 (53.6)	6 (2.7)	2.51	.710	ปาน กลาง
- มีโอกาสถูกโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การ งานจากเดิม	3 (1.4)	6 (2.7)	86 (38.7)	124 (55.9)	3 (1.4)	2.47	.643	ต่ำ
- มีการปรับสภาพการ ทำงานใหม่	0 (0)	27 (12.2)	47 (21.2)	138 (62.2)	10 (4.5)	2.41	.760	ต่ำ
รวม						2.72	.550	ปาน กลาง

1.1 ความมั่นคงของงานพนักงานมีทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ซึ่งพนักงานเห็นว่าโดยส่วนตัวแล้วยังไม่สามารถจะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ สูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าหลังการแปรรูปจะได้รับสวัสดิการน้อยกว่าเดิม มีการปลดคนงานและให้พนักงานออกจากงานง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่า หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำให้พนักงานต้องทำงานหนักกว่าเดิม มีการปรับสภาพการทำงานใหม่ และมีโอกาสถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานจากเดิม (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.12

ระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์จากการเป็นพนักงาน

เงินเดือนและสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- พึงพอใจใน สวัสดิการต่าง ๆ	24 (10.8)	88 (39.6)	89 (40.1)	12 (5.4)	9 (4.1)	3.48	.906	ปาน กลาง
- มีความเชื่อมั่นใน เงินเดือน	7 (3.2)	113 (50.9)	75 (33.8)	27 (12.2)	0 (0.0)	3.45	.746	ปาน กลาง
- พึงพอใจในเงินเดือน	10 (4.5)	91 (41.0)	86 (38.7)	26 (11.7)	9 (4.1)	3.30	.884	ปาน กลาง
- มีความเชื่อมั่นใน สวัสดิการต่าง ๆ	0 (0.0)	101 (45.5)	80 (36.0)	41 (18.5)	0 (0.0)	3.27	.754	ปาน กลาง
รวม						3.38	.669	ปาน กลาง

1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ สูงที่สุด รองลงมา มีความเชื่อมั่นในเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.13

ระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ทางสังคมจากการเป็นพนักงาน

สิทธิประโยชน์ทางสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
- การเป็นพนักงานบริษัททำให้ท่านไม่สามารถใช้ตำแหน่งหรือระดับในการค้าประกันใด ๆ ได้	14 (6.3)	31 (14.0)	104 (46.8)	73 (32.9)	0 (0.0)	2.94	.849	ปานกลาง
- การเป็นพนักงานบริษัททำให้ท่านได้สิทธิลดหย่อนจากการใช้บริการหรือซื้อสินค้าจากบริษัทเอกชนลดลง	3 (1.4)	43 (19.4)	109 (49.1)	64 (28.8)	3 (1.4)	2.91	.764	ปานกลาง
- การเป็นพนักงานบริษัททำให้ท่านได้รับสิทธิลดหย่อนจากการให้บริการของรัฐลดลงพนักงานรัฐวิสาหกิจ	0 (0.0)	44 (19.8)	69 (31.1)	03 (46.4)	6 (2.7)	2.68	.819	ปานกลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สิทธิประโยชน์ ทางสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- การเป็นพนักงาน บริษัททำให้เสียสิทธิที่ เคยได้รับจากการเป็น พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3 (1.4)	12 (5.4)	73 (32.9)	128 (57.7)	6 (2.7)	2.45	.702	ต่ำ
รวม						2.74	.581	ปาน กลาง

1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการเป็นพนักงานบริษัททำให้ไม่สามารถใช้ตำแหน่งหรือระดับในการค้าประกันใด ๆ ได้ นอกจากนี้การเป็นพนักงานบริษัททำให้ได้สิทธิลดหย่อนจากการใช้บริการหรือซื้อสินค้าจากบริษัทเอกชน ตลอดจนการให้บริการของรัฐลดลงและทำให้เสียสิทธิที่เคยได้รับจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.14

ระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม

การยอมรับในสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- การเป็นพนักงาน บริษัททำให้ท่าน สูญเสียศักดิ์ศรีจาก เดิมที่เคยเป็น พนักงานของ รัฐวิสาหกิจ	16 (7.2)	31 (14.0)	90 (40.5)	82 (36.9)	3 (1.4)	2.89	.709	ปาน กลาง
- การเปลี่ยนสภาพ เป็นพนักงานบริษัททำ ให้ท่านต้องปรับตัว ใหม่ในสังคม	10 (4.5)	37 (16.7)	82 (36.9)	87 (39.2)	6 (2.7)	2.81	.903	ปาน กลาง
- ภูมิใจในการเป็น พนักงานการ ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยก่อนการแปรรูป	3 (1.4)	25 (11.3)	40 (18.0)	132 (59.5)	22 (9.9)	2.35	.857	ต่ำ
- การเป็นพนักงานของ รัฐวิสาหกิจทำให้ท่าน ได้รับความสะดวกใน การไปติดต่อกับ ราชการและเอกชน	0 (0.0)	10 (4.5)	63 (28.4)	125 (56.3)	24 (10.8)	2.27	.709	ต่ำ

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การยอมรับในสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
-การเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจทำให้ท่านได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากสังคม	0 (0.0)	10 (4.5)	52 (23.4)	133 (59.9)	27 (12.2)	2.20	.705	ต่ำ
รวม						2.50	.519	ปานกลาง

1.4 การยอมรับในสังคม พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการเป็นพนักงานบริษัททำให้สูญเสียศักดิ์ศรีจากเดิมที่เคยเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และทำให้ต้องปรับตัวใหม่ในสังคม (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.15

ระดับทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรโดยภาพรวม

การปฏิบัติงานในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.38	.678	ปานกลาง
การมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.35	.632	ปานกลาง
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.24	.634	ปานกลาง
การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน	2.84	.678	ปานกลาง
รวม	3.21	.407	ปานกลาง

2. ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น ปรากฏว่าพนักงานมีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ดังกล่าวข้างต้น สามารถพิจารณาทัศนคติของพนักงานในรายละเอียดได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ระดับทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับ
การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

การยอมรับในสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- การเป็นบริษัททำให้ พนักงานได้รับการเลิก จ้างโดยไม่เป็นธรรม	0 (0.0)	60 (27.0)	95 (42.8)	57 (25.7)	10 (4.5)	2.92	.839	ปาน กลาง
- ได้รับการปฏิบัติที่ แตกต่างระหว่าง พนักงานระดับ เดียวกัน	12 (5.4)	40 (18.0)	87 (39.2)	77 (34.7)	6 (2.7)	2.89	.918	ปาน กลาง
- ได้รับความไม่เป็น ธรรมในการทำงาน	3 (1.4)	49 (22.1)	87 (39.2)	77 (34.7)	6 (2.7)	2.85	.842	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การยอมรับในสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- ได้รับการปฏิบัติที่ไม่ เป็นธรรมในการ พิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง	3 (1.4)	28 (12.6)	90 (40.5)	98 (44.1)	3 (1.4)	2.68	.761	ปาน กลาง
รวม						2.84	.678	ปาน กลาง

2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ซึ่งพนักงานเห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัททำให้พนักงานได้รับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน และได้รับความไม่เป็นธรรมในการทำงาน (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.17
ระดับทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เกี่ยวกับ
การมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

การมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
- คิดว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากขึ้น	13 (5.9)	157 (70.7)	40 (18.0)	9 (4.1)	3 (1.4)	3.76	.682	ปานกลาง
- ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานได้มากขึ้น	6 (2.7)	109 (49.1)	56 (25.2)	48 (21.6)	3 (1.4)	3.30	.884	ปานกลาง
- มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานได้มาก	0 (0.0)	89 (40.1)	99 (44.6)	31 (14.0)	3 (1.4)	3.23	.736	ปานกลาง
- มีการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาสะดวกมากขึ้น	7 (3.2)	76 (34.2)	85 (38.3)	40 (18.0)	14 (6.3)	3.10	.946	ปานกลาง
รวม						3.35	.632	ปานกลาง

2.2 การมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะใน

การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานได้มากขึ้น (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.18

ระดับทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับการ
การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

การใช้ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน สามารถทำงานที่รับ มอบหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและมี ความคล่องตัวขึ้น	10 (4.5)	120 (54.1)	68 (30.6)	21 (9.5)	3 (1.4)	3.51	.783	สูง
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน ได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ อยู่เสมอ	3 (1.4)	122 (55.0)	70 (31.5)	24 (10.8)	3 (1.4)	3.44	.757	ปาน กลาง
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน จะสามารถทำงานที่ ท่านมีความถนัดเพิ่ม มากขึ้น	3 (1.4)	104 (46.8)	88 (39.6)	24 (10.8)	3 (1.4)	3.36	.747	ปาน กลาง
- มีความพึงพอใจกับ การทำงานมากขึ้น	10 (4.5)	87 (39.2)	93 (41.9)	29 (13.1)	3 (1.4)	3.32	.809	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การได้ใช้ความรู้ ความสามารถใน การปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม	10 (4.5)	79 (35.6)	92 (41.4)	38 (17.1)	3 (1.4)	3.25	.838	ปาน กลาง
รวม						3.38	.678	ปาน กลาง

2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งพนักงานเห็นว่า เมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจะสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลง มาเห็นว่าเมื่อเป็นบริษัทจะสามารถทำงานที่มีความกดดันเพิ่มมากขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.19
ระดับทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับ
การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การพัฒนา ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน คิดว่าการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ สูงขึ้นเรื่อย ๆ จะ พิจารณาจากความรู้ ความสามารถของ ท่านเป็นสำคัญ	24 (10.8)	76 (34.2)	92 (41.4)	21 (9.5)	9 (4.1)	3.38	.943	ปาน กลาง
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน มีโอกาสดำเนิน การฝึกอบรมพัฒนา ความรู้และทักษะใน การทำงานมากขึ้น	3 (1.4)	99 (44.6)	70 (31.5)	47 (21.2)	3 (1.4)	3.23	.845	ปาน กลาง
- เมื่อเป็นบริษัทท่าน มีโอกาสดำเนินการ ตำแหน่งสูงขึ้น กว่าเดิม	10 (4.5)	44 (19.8)	132 (59.5)	33 (14.9)	3 (1.4)	3.11	.756	ปาน กลาง
รวม						3.24	.634	ปาน กลาง

2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยพนักงานเห็นว่าเมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญและมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานมากขึ้น (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.20

ระดับทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกโดยภาพรวม

บทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.27	.838	ปานกลาง
อัตราค่าบริโภค	3.22	.493	ปานกลาง
รวม	3.25	.487	ปานกลาง

3. ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พบว่าพนักงานมีทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่าพนักงานมีทัศนคติ ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คืออัตราค่าบริโภค (ตารางที่ 4.20)

จากภาพรวมทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกดังกล่าวข้างต้น (ตารางที่ 4.12) สามารถพิจารณาทัศนคติของพนักงาน ในรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 4.21
ระดับทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคม
ภายนอกเกี่ยวกับอัตราค่าบริการ

อัตราค่าบริการ	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
- การเป็นบริษัททำให้ สินค้า ปตท. มี คุณภาพมากขึ้น	18 (8.1)	63 (28.4)	108 (48.6)	24 (10.8)	9 (4.1)	3.26	.903	ปาน กลาง
- การเป็นบริษัททำให้ รัฐไม่สามารถควบคุม ราคาสินค้า ปตท. ได้	21 (9.5)	61 (27.5)	93 (41.9)	47 (21.2)	0 (0.0)	3.25	.897	ปาน กลาง
- การเป็นบริษัททำให้ ราคาสินค้า ปตท. สูงขึ้น	15 (6.8)	63 (28.4)	98 (44.1)	33 (14.9)	13 (5.9)	3.15	.958	ปาน กลาง
รวม						3.22	.493	ปาน กลาง

3.1 อัตราค่าบริการภาคพนักงาน พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่าพนักงานใหญ่เห็นว่าการเป็นบริษัททำให้สินค้า ปตท. มีคุณภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามการเป็นบริษัททำให้รัฐไม่สามารถควบคุมราคาสินค้า ปตท. ได้และทำให้ราคาสินค้า ปตท. สูงขึ้น (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.22

ระดับทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก
เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม

ความรับผิดชอบต่อสังคม	ความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
- การเป็นบริษัทมีมาตรฐานการทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	7 (3.2)	105 (47.3)	67 (30.2)	37 (16.7)	6 (2.7)	3.32	.882	ปานกลาง
- การเป็นบริษัทมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	3 (1.4)	106 (47.7)	67 (30.2)	40 (18.0)	6 (2.7)	3.27	.866	ปานกลาง
- การเป็นบริษัทมีการสนับสนุนกิจกรรมสังคมภายนอกมากขึ้น	7 (3.2)	99 (44.6)	59 (26.6)	51 (23.0)	6 (2.7)	3.23	.929	ปานกลาง
รวม						3.27	.838	ปานกลาง

3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการเป็นบริษัททำให้มีมาตรฐานการทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมตลอดจนมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และมีการสนับสนุนกิจกรรมสังคมภายนอกมากขึ้น (ตารางที่ 4.22)

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน

การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ปรากฏผลดังนี้
ทัศนคติระหว่างพนักงานชายกับหญิง

1. การเปรียบเทียบทัศนคติโดยภาพรวม ระหว่างพนักงานชายกับหญิง

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบทัศนคติโดยรวมของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.0403	.11064	2.608	.010
หญิง	99	2.9945	.14382		

จากตารางที่ 4.23 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.24

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	2.8455	.36288	.145	.885
หญิง	99	2.8384	.36997		

1.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

การพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.25
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความมั่นคงของงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	2.6179	.53593	.024	.981
หญิง	99	2.6162	.52890		

1.1.1 ความมั่นคงของงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.26
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.5447	.53181	1.289	.199
หญิง	99	3.4545	.50046		

1.1.2 สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.27
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ทางสังคม ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	2.4715	.64433	.083	.934
หญิง	99	2.4646	.57699		

1.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่แตกต่าง (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.28

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
การยอมรับในสังคม ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	2.3984	.53927	1.387	.167
หญิง	99	2.3030	.48349		

1.1.4 การยอมรับในสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.29

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้าน
การปฏิบัติงานในองค์กรที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.2114	.42949	.158	.875
หญิง	99	3.2020	.45130		

1.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

การพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.30
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการทำงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	2.8862	.49923	-1.312	.191
หญิง	99	2.9899	.67755		

1.2.1 การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี
เพศต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.31
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาส
มีส่วนร่วมในการทำงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.5610	.58878	.953	.342
หญิง	99	3.4848	.59528		

1.2.2 การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มี
เพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.32
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงานที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.3577	.60232	1.508	.133
หญิง	99	3.2222	.73617		

1.2.3 การใช้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.33
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.3415	.76640	-.320	.749
หญิง	99	3.3737	.62704		

1.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.34
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.2764	.63117	2.241	.026
หญิง	99	3.0808	.66512		

1.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.34) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.35
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าบริการที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.3496	.62704	.583	.560
หญิง	99	3.2929	.78575		

1.3.1 อัตราค่าบริการ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริการ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.36
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีเพศต่างกัน

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	P.
ชาย	123	3.4715	.82308	3.810	.000
หญิง	99	3.0404	.85618		

1.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.36)

2. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวม ที่มีอายุต่างกัน

ตารางที่ 4.37

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.386	.193	11.945	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	3.542	.016		
รวม	221	3.928			

จากตารางที่ 4.37 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติเป็นรายคู่ ดังนี้

ตารางที่ 4.38

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมระหว่างกลุ่มอายุ

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.1416*	.03073	.000
	36 ปีขึ้นไป	-.1500*	.03168	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.1416*	.03073	.000
	36 ปีขึ้นไป	-.0084	.01819	.899
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.1500*	.03168	.000
	30-35 ปี	.0084	.01819	.899

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมระหว่างกลุ่มอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติโดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.38)

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.39

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.986	.993	7.910	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	27.496	.126		
รวม	221	29.482			

2.1 ด้านสถานภาพของพนักงานที่มีอายุต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.39)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน ด้านสถานภาพของพนักงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 40 ดังนี้

ตารางที่ 4.40

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพของ
พนักงานจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.0744	.08563	.686
	36 ปีขึ้นไป	.1271	.08826	.356
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.0744	.08563	.686
	36 ปีขึ้นไป	.2015*	.05067	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-.1271	.08826	.356
	30-35 ปี	-.2015*	.05067	.000

พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี (ตารางที่ 4.40)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.41

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความมั่นคงของงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.594	.297	1.052	.351
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	61.861	.282		
รวม	221	62.455			

2.1.1 ความมั่นคงของงานผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.42
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.345	2.173	8.628	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	55.150	.252		
รวม	221	59.495			

2.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.42)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.43 ดังนี้

ตารางที่ 4.43
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.0718	.12127	.839
	36 ปีขึ้นไป	.2247	.12500	.201
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.0718	.12127	.839
	36 ปีขึ้นไป	.2965*	.07177	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-.2247	.12500	.201
	30-35 ปี	-.2965*	.07177	.000

พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.44

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	9.128	4.564	13.480	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	74.151	.339		
รวม	221	83.279			

2.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.44)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.45 ดังนี้

ตารางที่ 4.45
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	.5626*	.14062	.000
	36 ปีขึ้นไป	.7488*	.14494	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.5626*	.14062	.000
	36 ปีขึ้นไป	.1862	.08321	.084
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-.7488*	.14494	.000
	30-35 ปี	-.1862	.08321	.084

พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 30- 35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.46
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
การยอมรับในสังคมที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	10.261	5.131	23.108	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	48.626	.222		
รวม	221	58.887			

2.1.4 การยอมรับในสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับการยอมรับในสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.46)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการยอมรับในสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.47 ดังนี้

ตารางที่ 4.47
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	.2794	.11388	.051
	36 ปีขึ้นไป	.6536*	.11738	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.2794	.11388	.051
	36 ปีขึ้นไป	.6536*	.11738	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-.6536*	.11738	.000
	30-35 ปี	-.3742*	.06739	.000

พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 30- 35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.47)

ตารางที่ 4.48
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	5.680	2.840	16.905	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	36.789	.168		
รวม	221	42.468			

2.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.48)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.49 ดังนี้

ตารางที่ 4.49
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุ เป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.2261	.09905	.076
	36 ปีขึ้นไป	-.4976*	.10209	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.2261	.04905	.076
	36 ปีขึ้นไป	-.2715*	.05861	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.4976*	.10209	.000
	30-35 ปี	.2715*	.05861	.000

พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.49)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.50

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการทำงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.467	.734	2.156	.118
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	74.519	.340		
รวม	221	75.986			

2.2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.51)

ตารางที่ 4.51

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมิ
ส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	9.580	4.790	15.481	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	67.758	.309		
รวม	221	77.338			

2.2.2 การมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.51)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจ ในการทำงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.52 ดังนี้

ตารางที่ 4.52
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานจำแนกตามกลุ่มอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.5458*	.13442	.000
	36 ปีขึ้นไป	-.7608*	.13856	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.5458*	.13442	.000
	36 ปีขึ้นไป	-.2150*	.07955	.027
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.7608*	.13856	.000
	30-35 ปี	.2150*	.07955	.027

พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.52)

ตารางที่ 4.53
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงานที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	12.540	6.270	15.996	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	85.839	.392		
รวม	221	98.378			

2.2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.53)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.54 ดังนี้

ตารางที่ 4.54
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงาน
จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.2597	.15130	.232
	36 ปีขึ้นไป	-.6904*	.15595	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.2597	.15130	.232
	36 ปีขึ้นไป	-.4307*	.08953	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.6904*	.15595	.000
	30-35 ปี	.4307*	.08953	.000

พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.54)

ตารางที่ 4.55

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	11.907	5.953	11.748	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	110.981	.507		
รวม	221	122.887			

2.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.55)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.56 ดังนี้

ตารางที่ 4.56
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้า
ในสายอาชีพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.2769	.17204	.276
	36 ปีขึ้นไป	-.6886*	.17732	.001
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.2769	.17204	.276
	36 ปีขึ้นไป	-.4117*	.10180	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.6886*	.17732	.001
	30-35 ปี	.4117*	.10180	.000

พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.56)

ตารางที่ 4.57
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.808	2.404	5.899	.003
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	89.246	.408		
รวม	221	94.054			

2.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.57)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.58 ดังนี้

ตารางที่ 4.58

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	-.0609	.15427	.925
	36 ปีขึ้นไป	.2500	.15901	.293
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.0609	.15427	.925
	36 ปีขึ้นไป	.3109*	.09129	.004
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-.2500	.15901	.293
	30-35 ปี	-.3109*	.09129	.004

พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.58)

การเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.59

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าบริโภคที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.667	.834	1.706	.184
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	106.982	.489		
รวม	221	108.649			

2.3.1 อัตราค่าบริโภคผลการศึกษพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.59)

ตารางที่ 4.60

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	30.141	15.070	24.531	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	134.544	.614		
รวม	221	164.685			

2.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.60)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.61 ดังนี้

ตารางที่ 4.61

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

(I) อายุ (J) อายุ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 30 ปี	30-35 ปี	.5318*	.18942	.019
	36 ปีขึ้นไป	1.1566*	.19524	.000
30-35 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	-.5378*	.18942	.019
	36 ปีขึ้นไป	.6188*	.11209	.000
36 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	-1.1566*	.19524	.000
	30-35 ปี	.6188*	.11209	.000

พนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30- 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.61)

3. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีรายได้ต่างกัน

ตารางที่ 4.62

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.035	.018	4.049	.010
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	.960	.004		
รวม	221	.995			

จากตารางที่ 4.62 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.63 ดังนี้

ตารางที่ 4.63

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-.0400*	.01423	.021
	มากกว่า 40,000 บาท	-.0400	.01734	.072
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.0400*	.01423	.021
	มากกว่า 40,000 บาท	.0000	.01234	1.000
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.0400	.01734	.072
	มากกว่า 40,000 บาท	.0000	.01234	1.000

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมระหว่างกลุ่มรายได้ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติโดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.63)

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.64
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.523	.262	1.979	.141
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	28.959	.132		
รวม	221	29.482			

3.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน
การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.65
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคง
ของงาน ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.303	.151	.533	.588
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	62.152	.284		
รวม	221	62.455			

3.1.1 ความมั่นคงของงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.65)

ตารางที่ 4.66
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.076	1.038	3.959	.020
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	57.420	.262		
รวม	221	59.495			

3.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.66)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.67 ดังนี้

ตารางที่ 4.67
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้ (J) รายได้		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	.2138	.11003	.154
	มากกว่า 40,000 บาท	.3771*	.13408	.021
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.2138	.11003	.154
	มากกว่า 40,000 บาท	.1633	.09544	.234
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.3771*	.13408	.021
	มากกว่า 40,000 บาท	-.1633	.09544	.234

พนักงาน ปตท. ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.67)

ตารางที่ 4.68
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	3.299	1.649	4.516	.012
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	79.981	.365		
รวม	221	83.279			

3.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.68)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.69 ดังนี้

ตารางที่ 4.69
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคม ระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้		(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000-40,000 บาท	.2970	.12986	.075
		มากกว่า 40,000 บาท	.4743*	.15825	.012
20,000-40,000 บาท		ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.2970	.12986	.075
		มากกว่า 40,000 บาท	.1772	.11265	.292
มากกว่า 40,000 บาท		ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.4743*	.15825	.012
		มากกว่า 40,000 บาท	-.1772	.11265	.292

พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.69)

ตารางที่ 4.70
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
การยอมรับในสังคมที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	7.844	3.922	16.826	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	51.044	.233		
รวม	221	58.887			

3.1.4 การยอมรับในสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.70)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการยอมรับในสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.71 ดังนี้

ตารางที่ 4.71

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ

การยอมรับในสังคมระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	.3958*	.10374	.001
	มากกว่า 40,000 บาท	.7314*	.12642	.000
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.3958*	.10374	.001
	มากกว่า 40,000 บาท	.3356*	.08999	.001
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.7314*	.12642	.000
	มากกว่า 40,000 บาท	-.3356*	.08999	.001

พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.71)

ตารางที่ 4.72
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กร ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.831	1.415	7.820	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	39.638	.181		
รวม	221	42.468			

3.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.72)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานใน องค์กร เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.73 ดังนี้

ตารางที่ 4.73
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้ (J) รายได้		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-.2437*	.09142	.030
	มากกว่า 40,000 บาท	-.4400*	.11140	.001
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.2037*	.09142	.030
	มากกว่า 40,000 บาท	-.1963*	.07930	.049
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.4400*	.11140	.001
	มากกว่า 40,000 บาท	.1963*	.07930	.049

พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.73)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.74

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.849	.924	2.731	.067
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	74.138	.339		
รวม	221	75.986			

3.2.1 การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.75

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.449	.724	2.09	.126
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	75.889	.347		
รวม	221	77.338			

3.2.2 การมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.75)

ตารางที่ 4.76
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงานที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	6.906	3.453	8.267	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	91.472	.418		
รวม	221	98.378			

การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.76)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.77 ดังนี้

ตารางที่ 4.77

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถในการทำงานระหว่างกลุ่มรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า20,000บาท	20,000-40,000บาท	-.2654	.13887	.163
	มากกว่า40,000บาท	-.6571*	.16924	.001
20,000-40,000บาท	ต่ำกว่า20,000บาท	.2654	.13887	.163
	มากกว่า40000บาท	-.3917*	.12047	.006
มากกว่า40,000บาท	ต่ำกว่า20,000บาท	.6571*	.16924	.001
	20,000-40,000บาท	.3917*	.12047	.006

3.2.4 การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท และต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.78

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	7.364	3.682	6.980	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	115.524	.528		
รวม	221	122.887			

3.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.78)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.79 ดังนี้

ตารางที่ 4.79

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพระหว่างกลุ่มตามรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	-.4442*	.15607	.019
	มากกว่า 40,000 บาท	-.7086*	.19019	.001
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.4442*	.15607	.019
	มากกว่า 40,000 บาท	-.2644	.13538	.151
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	.7086*	.19019	.001
	มากกว่า 40,000 บาท	.2644	.13538	.151

พนักงาน ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาทและมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.79)

ตารางที่ 4.80

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.398	2.199	5.372	.005
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	89.656	.409		
รวม	221	94.054			

3.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.80)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.81 ดังนี้

ตารางที่ 4.81

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกระหว่างกลุ่มตามรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	.3348	.13749	.054
	มากกว่า 40,000 บาท	.5486*	.16755	.005
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.3348	.13749	.054
	มากกว่า 40,000 บาท	.2138	.11926	.203
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.5486*	.16755	.005
	มากกว่า 40,000 บาท	-.2138	.11926	.203

พนักงาน ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กร ต่อสังคมภายนอก แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป (ตารางที่ 4.81)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.82

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าบริโภคที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.018	.509	1.036	.357
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	107.630	.491		
รวม	221	108.649			

3.3.1 อัตราค่าบริโภค ที่มีรายได้ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.82)

ตารางที่ 4. 83

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	21.642	10.821	16.567	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	143.043	.653		
รวม	221	164.685			

3.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.83)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.84 ดังนี้

ตารางที่ 4.84
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างกลุ่มตามรายได้

(I) รายได้	(J) รายได้	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000-40,000 บาท	.7807*	.17366	.000
	มากกว่า 40,000 บาท	1.2114*	.21163	.000
20,000-40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-.7807*	.17366	.000
	มากกว่า 40,000 บาท	.4307*	.15064	.018
มากกว่า 40,000 บาท	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-1.2114*	.21163	.000
	มากกว่า 40,000 บาท	-.4307*	.15064	.018

พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะเดียวกันพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.88)

4. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีการศึกษาต่างกัน

ตารางที่ 4.85

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.027	.013	.745	.476
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	3.901	.018		
รวม	221	3.928			

จากตารางที่ 4.85 แสดงว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.86

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.010	.005	.038	.963
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	29.472	.135		
รวม	221	29.482			

4.1 ด้านสถานภาพของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.86)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.87

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความมั่นคงของงานที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.439	.219	.775	.462
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	62.016	.283		
รวม	221	62.455			

4.1.1 ความมั่นคงของงานที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.87)

ตารางที่ 4.88

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.082	1.041	3.971	.020
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	57.414	.262		
รวม	221	59.495			

4.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.88)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.89 ดังนี้

ตารางที่ 4.89

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.2607	.12966	.135
	สูงกว่าปริญญาตรี	.3498*	.12672	.024
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.2607	.12966	.135
	สูงกว่าปริญญาตรี	.0891	.07262	.472
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.3498*	.12672	.024
	ปริญญาตรี	-.0891	.07262	.472

พนักงาน ที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.89)

ตารางที่ 4.90

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.495	.748	2.002	.138
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	81.784	.373		
รวม	221	83.279			

4.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.90)

ตารางที่ 4.91
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.613	.806	3.084	.048
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	57.275	.202		
รวม	221	58.887			

4.1.4 การยอมรับในสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.91)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.92 ดังนี้

ตารางที่ 4.92
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.2868	.12950	.089
	สูงกว่าปริญญาตรี	.3126*	.12657	.049
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.2868	.12950	.089
	สูงกว่าปริญญาตรี	.0259	.07253	.938
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.3126*	.12657	.049
	ปริญญาตรี	-.0259	.07253	.938

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.92)

ตารางที่ 4.93
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.495	.748	3.996	.020
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	40.973	.187		
รวม	221	42.468			

4.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.93)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่ ตามตารางที่4. 94 ดังนี้

ตารางที่ 4.94
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา (J) การศึกษา		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.2595	.10953	.063
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.3026*	.10705	.020
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.2595	.10953	.063
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.0431	.06135	.781
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.3026*	.10705	.020
	ปริญญาตรี	.0431	.06135	.781

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.94)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.95

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	3.034	1.517	4.554	.012
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	72.953	.333		
รวม	221	75.986			

การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่างกัน
ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็น
ธรรมในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.95)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการ
การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.96 ดังนี้

ตารางที่ 4.96

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.2420	.14616	.256
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.3943*	.14284	.024
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.2420	.14616	.256
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.1523	.08186	.180
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.3943*	.14284	.024
	ปริญญาตรี	.1523	.08186	.180

พนักงาน ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.96)

ตารางที่ 4.97

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.451	.225	.642	.527
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	76.887	.351		
รวม	221	77.338			

4.2.2 การมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมีสวนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.97)

ตารางที่ 4.98

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.244	1.122	2.556	.080
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	96.134	.439		
รวม	221	98.378			

4.2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.98)

ตารางที่ 4.99
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	5.577	2.788	5.205	.006
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	117.311	.536		
รวม	221	122.887			

4.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.99)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.100 ดังนี้

ตารางที่ 4.100
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.5372*	.18534	.016
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.5803*	.18114	.007
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5372*	.18534	.016
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.0431	.10380	.917
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.5803*	.18114	.007
	ปริญญาตรี	.0431	.10380	.917

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.100)

ตารางที่ 4.101
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.063	2.032	4.944	.008
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	89.991	.411		
รวม	221	94.054			

4.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.101)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.102 ดังนี้

ตารางที่ 4.102

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา		(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี		.3491	.16233	.101
	สูงกว่าปริญญาตรี		.4841*	.15865	.010
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี		-.3491	.16233	.101
	สูงกว่าปริญญาตรี		.1351	.09092	.334
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี		-.4841*	.15865	.010
	ปริญญาตรี		-.1351	.09092	.334

พนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.102)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.103
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าบริโภคที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.035	.017	.035	.966
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	108.614	.496		
รวม	221	108.649			

4.3.1 อัตราค่าบริโภคที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.103)

ตารางที่ 4.104
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	10.608	5.304	7.539	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	154.077	.704		
รวม	221	164.685			

4.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีการศึกษาต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.104)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.105 ดังนี้

ตารางที่ 4.105

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตามการศึกษา

(I) การศึกษา	(J) การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.6370*	.21240	.012
	สูงกว่าปริญญาตรี	.8008*	.20759	.001
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.6370*	.21240	.012
	สูงกว่าปริญญาตรี	.1638	.11896	.389
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.808*	.20759	.001
	ปริญญาตรี	-.1638	.11896	.389

พนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงาน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.105)

5. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีอายุงานต่างกัน

ตารางที่ 4.106

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.010	.005	.288	.750
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	3.918	.018		
รวม	221	3.928			

จากตารางที่ 4.106 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

การเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.107

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.183	.091	.683	.506
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	29.299	.134		
รวม	221	29.482			

5.1 ด้านสถานภาพของพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.107)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.108

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความมั่นคงของงานที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.609	.305	1.078	.342
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	61.846	.282		
รวม	221	62.455			

5.1.1 ความมั่นคงของงานที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.108)

ตารางที่ 4.109
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.423	.212	.784	.458
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	59.072	.270		
รวม	221	59.495			

5.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.109)

ตารางที่ 4.110
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.017	.009	.023	.977
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	83.262	.380		
รวม	221	83.279			

5.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.110)

ตารางที่ 4.111
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
การยอมรับในสังคมที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.120	.560	2.123	.122
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	57.768	.264		
รวม	221	58.887			

5.1.4 การยอมรับในสังคมที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.111)

ตารางที่ 4.112
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.403	.202	1.050	.352
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	42.065	.192		
รวม	221	42.468			

5.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.112)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.113
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.180	1.090	3.234	.041
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	73.807	.337		
รวม	221	75.986			

5.2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีอายุงานต่างกัน
ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม
ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.113)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการ
การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.114 ดังนี้

ตารางที่ 4.114
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามอายุงาน

(I) อายุงาน (J) อายุงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1 ปี	2 ปี	-.1324	.08542	.303
	3 ปีขึ้นไป	.1421	.11356	.458
2 ปี	1 ปี	.1324	.08542	.303
	3 ปีขึ้นไป	.745*	.11234	.049
3 ปีขึ้นไป	1 ปี	-.1421	.11356	.458
	2 ปี	-.2745*	.11234	.049

พนักงาน ที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุงาน 1 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจากพนักงาน ที่มีอายุงาน 2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.114)

ตารางที่ 4.115
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมิ
ส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.655	.327	.935	.394
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	76.683	.350		
รวม	221	77.338			

5.2.2 การมีโอกาสมิส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมิส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.115)

ตารางที่ 4.116
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ไ้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่
ที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.785	.393	.881	.416
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	97.593	.446		
รวม	221	98.378			