

5.2.3 ได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.116)

ตารางที่ 4.117

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.386	.193	.345	.709
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	122.501	.559		
รวม	221	122.887			

5.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.117)

ตารางที่ 4.118

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	3.280	1.648	3.957	.021
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	90.774	.414		
รวม	221	94.054			

5.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติ ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.118)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.119 ดังนี้

ตารางที่ 4.119
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กร
ต่อสังคมภายนอก ระหว่างกลุ่มตามอายุงาน

(I) อายุงาน (J) อายุงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1 ปี	2 ปี	.3075*	.12313	.046
	3 ปีขึ้นไป	-.3161	.16368	.157
2 ปี	1 ปี	-.3075*	.12313	.046
	3 ปีขึ้นไป	-.6236*	.16192	.001
3 ปีขึ้นไป	1 ปี	.3161	.16368	.157
	2 ปี	.6236*	.16192	.001

พนักงาน ที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีและผู้ที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุงาน 1 ปี และ 3 ปีขึ้นไป มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.119)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.120
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคมที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.815	.408	.828	.438
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	107.833	.492		
รวม	221	108.649			

5.3.1 อัตราค่าบริโภคที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.120)

ตารางที่ 4.121

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีอายุงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	11.343	5.671	8.100	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	153.342	.700		
รวม	221	164.685			

5.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีอายุงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.121)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.122 ดังนี้

ตารางที่ 4.122

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมระหว่างกลุ่มตามอายุงาน

(I) อายุงาน (J) อายุงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1 ปี	2 ปี	.1189	.09474	.456
	3 ปีขึ้นไป	-.2302	.12594	.191
2 ปี	1 ปี	-.1189	.09474	.456
	3 ปีขึ้นไป	-.3491*	.12458	.021
3 ปีขึ้นไป	1 ปี	.2302	.12594	.191
	2 ปี	.3491*	.12458	.021

พนักงาน ที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุงาน 1 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.122)

6. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีสังกัดต่างกัน

ตารางที่ 4.123

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.320	.107	7.022	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	3.315	.015		
รวม	221	3.635			

จากตารางที่ 4.123 แสดงว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกันมีทัศนคติโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.124 ดังนี้

ตารางที่ 4.124
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวม
ระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0503	.02161	.148
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0137	.03333	.982
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0409	.02402	.410
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.0503	.02161	.148
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0640	.03094	.236
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0911*	.02058	.000
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.0137	.03333	.982
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0640	.03094	.236
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0272	.03267	.875
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.0409	.02402	.410
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0911*	.02058	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	.0272	.03266	.875

พนักงานที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ มีทัศนคติโดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น (ตารางที่ 4.124)

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.125
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.413	.138	1.031	.380
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	29.064	.133		
รวม	221	29.482			

6.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน ที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.125)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.126
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคง
ของงานที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.957	.319	1.131	.337
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	61.498	.282		
รวม	221	62.455			

6.1.1 ความมั่นคงของงานที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.126)

ตารางที่ 4.127
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	9.748	3.249	14.240	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	49.747	.228		
รวม	221	59.495			

6.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.127)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.128 ดังนี้

ตารางที่ 4.128
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือน
และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มข้าราชการ	.3850*	.08372	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0311	.12910	.996
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0662	.09306	.917
กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มน้ำมัน	-.3850*	.08372	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.4162*	.11985	.008
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.4513*	.07972	.000

ตารางที่ 4.128 (ต่อ)

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.0311	.12910	.996
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.4162*	.11985	.008
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0351	.12655	.994
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.0662	.09306	.917
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.4513*	.07972	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	.0351	.12655	.994

พนักงาน ที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น และกลุ่มสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.128)

ตารางที่ 4.129

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	3.729	1.243	3.407	.018
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	79.550	.365		
รวม	221	83.279			

6.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคมที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.129)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
สิทธิประโยชน์ทางสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.130 ดังนี้

ตารางที่ 4.130
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0250	.10587	.997
	กลุ่มปิโตรเคมี	.4135	.16326	.096
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.2206	.11768	.322
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.0250	.10587	.997
	กลุ่มปิโตรเคมี	.3885*	.15155	.009
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.1955	.10082	.693
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	-.4135	.16326	.096
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.3885*	.15155	.009
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.1930	.16002	.693
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	-.2206	.11768	.322
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.1955	.10082	.291
	กลุ่มปิโตรเคมี	.1930	.16002	.693

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม แตกต่างจากพนักงานที่สังกัด กลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.130)

ตารางที่ 4.131

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	2.581	.860	3.330	.020
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	56.307	.258		
รวม	221	58.887			

6.1.4 การยอมรับในสังคมที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.131)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.132 ดังนี้

ตารางที่ 4.132

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มข้าราชการ	.2628*	.08907	.036
	กลุ่มปิโตรเคมี	.1944	.13735	.573
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.0892	.09901	.847
กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มน้ำมัน	-.2628*	.08907	.036
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0684	.12750	.962
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.1736	.08482	.245

ตารางที่ 4.132 (ต่อ)

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	-.1944	.13735	.573
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0684	.12750	.962
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.1053	.13463	.894
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	-.0982	.09901	.847
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.1736	.08482	.245
	กลุ่มปิโตรเคมี	.1053	.13463	.894

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มก๊าซธรรมชาติและกลุ่มปิโตรเคมี และการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.132)

ตารางที่ 4.133

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	1.203	.401	2.118	.099
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	41.266	.189		
รวม	221	42.468			

6.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.133)

ตารางที่ 4.134

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	7.993	2.664	8.543	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	67.993	.312		
รวม	221	75.986			

6.2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ที่มีสังกัดต่างกัน
ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมใน
การปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.134)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการ
การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.135 ดังนี้

ตารางที่ 4.135

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มข้าราชการ	-.3280*	.09788	.012
	กลุ่มปิโตรเคมี	.0269	.15093	.999
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.0970	.10880	.850
กลุ่มข้าราชการ	กลุ่มน้ำมัน	.3280*	.09788	.012
	กลุ่มปิโตรเคมี	.3549	.14011	.096
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.4250*	.09321	.000

ตารางที่ 4.135 (ต่อ)

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	-.0269	.15093	.999
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.3549	.14011	.096
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.0702	.14794	.973
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	-.0970	.10880	.850
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.4250*	.09321	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0702	.14796	.973

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัด กลุ่มปิโตรเคมี และการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มก๊าซธรรมชาติ (ตารางที่ 4.135)

ตารางที่ 4.136

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกา
มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	4.826	1.609	4.836	.003
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	72.512	.333		
รวม	221	77.338			

6.2.2 การมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.136)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมี
โอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.137 ดังนี้

ตารางที่ 4.137

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการมีโอกาส
มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0059	.10108	1.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.4135	.15587	.074
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2556	.11236	.163
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.0059	.10108	1.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.4194*	.14469	.041
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2615	.09625	.064
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.4135	.15587	.074
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.4194*	.14469	.041
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.1579	.15278	.785
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.2556	.11236	.163
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.2615	.09625	.064
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.1579	.15278	.785

พนักงาน ที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมิ
ส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน
กลุ่มก๊าซธรรมชาติและกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมิส่วนร่วม
ตัดสินใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.137)

ตารางที่ 4.138
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่
ที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	4.845	1.615	3.764	.012
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	93.534	.429		
รวม	221	98.378			

6.2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ที่มีสังกัดต่างกัน
ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถ
ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.138)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.139 ดังนี้

ตารางที่ 4.139
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่
ที่ระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0492	.11480	.980
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.3018	.17703	.480
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2667	.12761	.227
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.0492	.11480	.980
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.3511	.16433	.210
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.3160*	.10932	.042

ตารางที่ 4.139 (ต่อ)

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.3018	.17703	.408
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.3511	.16433	.210
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.0351	.17352	.998
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.2667	.12761	.227
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.3160*	.10932	.042
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0351	.17352	.998

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมันและกลุ่มก๊าซธรรมชาติ (ตารางที่ 4.139)

ตารางที่ 4.140

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	7.219	2.406	4.535	.004
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	115.669	.531		
รวม	221	122.887			

6.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.140)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.141 ดังนี้

ตารางที่ 4.141

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.4645*	.12767	.005
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.2019	.19686	.789
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2897	.14190	.247
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	.4645*	.12767	.005
	กลุ่มปิโตรเคมี	.2626	.18275	.560
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	.1749	.12157	.559
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.2019	.19686	.789
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.2626	.18275	.560
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0877	.19296	.976
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.2897	.14190	.247
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.1749	.12157	.559
	กลุ่มปิโตรเคมี	.0877	.19296	.976

พนักงาน ที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างจากพนักงาน ที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น (ตารางที่ 4.141)

ตารางที่ 4.142

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	15.165	5.055	13.969	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	78.889	.362		
รวม	221	94.054			

6.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.142)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.143 ดังนี้

ตารางที่ 4.143

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.3989*	.10543	.003
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0097	.16258	1.000
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2202	.11719	.319
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.3989*	.10543	.003
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.4086	.15092	.065
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.6191*	.10040	.000

ตารางที่ 4.143 (ต่อ)

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.0097	.16258	1.000
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.4086	.15092	.065
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.2105	.15936	.628
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.2202	.11719	.319
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.6191*	.10040	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	.2105	.15936	.628

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจากพนักงาน ที่สังกัด กลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มก๊าซธรรมชาติ (ตารางที่ 4.143)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.144

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับอัตรา
ค่าบริโภคที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	10.509	3.503	7.781	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	98.140	.450		
รวม	221	108.649			

5.3.1 อัตราค่าบริโภค ที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.144)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคเป็นรายคู่ตามตารางที่ 4.145 ดังนี้

ตารางที่ 4.145

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับอัตรา
ค่าบริโภคเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด	(J) สังกัด	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	-.0940	.11759	.887
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.1933	.18133	.768
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.5618*	.13071	.000
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	.0940	.11759	.887
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.0993	.16833	.951
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.4677*	.11198	.001
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	.1933	.18133	.768
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.0993	.16833	.951
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.3684	.17774	.234
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.5618*	.13071	.000
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.4677*	.11198	.001
	กลุ่มปิโตรเคมี	.3684	.17774	.234

พนักงานที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภค แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มก๊าซธรรมชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับ

อัตราค่าบริโภค ไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัด กลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มสำนักงานใหญ่ (ตารางที่ 4.145)

ตารางที่ 4.146

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีสังกัดต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	41.406	13.802	24.407	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	123.278	.565		
รวม	221	164.685			

6.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ที่มีสังกัดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.146)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.147 ดังนี้

ตารางที่ 4.147
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมระหว่างกลุ่มตามสังกัด

(I) สังกัด		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
กลุ่มน้ำมัน	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.8794*	.13180	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	.4834	.20323	.133
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.0430	.14650	.993
กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	กลุ่มน้ำมัน	-.8794*	.13180	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	-.3961	.18866	.224
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.9224*	.12550	.000
กลุ่มปิโตรเคมี	กลุ่มน้ำมัน	-.4834	.20323	.133
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.3961	.18866	.224
	กลุ่มสำนักงานใหญ่	-.5263	.19921	.076
กลุ่มสำนักงานใหญ่	กลุ่มน้ำมัน	.0430	.14650	.993
	กลุ่มก๊าซธรรมชาติ	.9224*	.12550	.000
	กลุ่มปิโตรเคมี	.5263	.19921	.076

พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มสำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงาน ที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มสำนักงานใหญ่ (ตารางที่ 4.147)

7. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

ตารางที่ 4.148
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวม
ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.067	.022	1.270	.286
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	3.860	.018		
รวม	221	3.928			

จากตารางที่ 4.148 แสดงว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีทัศนคติโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.149
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพของ
พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.549	.183	1.380	.250
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	28.933	.133		
รวม	221	29.482			

7.1 ด้านสถานภาพของพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.149)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.150
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงของ
งานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.494	.165	.579	.603
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	61.961	.284		
รวม	221	62.455			

7.1.1 ความมั่นคงของงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.150)

ตารางที่ 4.151
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	3.507	1.169	4.552	.004
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	55.988	.257		
รวม	221	59.495			

7.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.151)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.152 ดังนี้

ตารางที่ 4.152

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ

สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	-.1513	.08574	.377
	บริหาร	-.2020	.09742	.234
	พนักงานทั่วไป	-.3618*	.10052	.006
วิศวกร	วิเคราะห์	.1513	.08574	.377
	บริหาร	-.0507	.09902	.967
	พนักงานทั่วไป	-.2105	.10207	.239
บริหาร	วิเคราะห์	.2020	.09742	.234
	วิศวกร	.0507	.09902	.967
	พนักงานทั่วไป	-.1598	.11206	.566
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	.3618*	.10052	.006
	วิศวกร	.2105	.10207	.239
	บริหาร	.1598	.11206	.566

พนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.152)

ตารางที่ 4.153

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	1.534	.511	1.364	.255
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	81.745	.375		
รวม	221	83.279			

7.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.153)

ตารางที่ 4.154

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	6.457	2.152	8.950	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	52.430	.241		
รวม	221	58.887			

7.1.4 การยอมรับในสังคมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับการยอมรับในสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.154)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.155 ดังนี้

ตารางที่ 4.155
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	.0495	.08297	.999
	บริหาร	.1994	.09427	.218
	พนักงานทั่วไป	.4731*	.09727	.000
วิศวกร	วิเคราะห์	.0495	.08297	.949
	บริหาร	-.1499	.09583	.486
	พนักงานทั่วไป	-.4237*	.09877	.001
บริหาร	วิเคราะห์	.1994	.09427	.218
	วิศวกร	.1499	.09583	.486
	พนักงานทั่วไป	-.2737	.10844	.098
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	.4731*	.09727	.000
	วิศวกร	.4237*	.09877	.001
	บริหาร	.2737	.10844	.098

พนักงาน ทั่วไปมีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน และวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมไม่แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.155)

ตารางที่ 4.156
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	2.281	.760	4.125	.007
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	40.187	.184		
รวม	221	42.468			

7.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.156)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.157 ดังนี้

ตารางที่ 4.157
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิศวกรและวางแผน	วิศวกร	-.0656	.07264	.845
	บริหาร	.0236	.08254	.994
	พนักงานทั่วไป	.2329	.08516	.061
วิศวกร	วิศวกร	.0656	.07264	.845
	บริหาร	.0892	.08390	.770
	พนักงานทั่วไป	.2985*	.08648	.009

ตารางที่ 4.157 (ต่อ)

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
บริหาร	วิเคราะห์	-.0236	.08254	.994
	วิศวกร	-.0892	.08390	.770
	พนักงานทั่วไป	.2093	.09494	.186
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	-.2329	.08516	.061
	วิศวกร	-.2985*	.08648	.009
	บริหาร	-.2093	.09494	.186

พนักงาน ทั่วไปมีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างจากวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงาน ในองค์กร ไม่แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.157)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.158

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	6.708	2.236	7.036	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	69.279	.318		
รวม	221	75.986			

7.2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน
ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับ

การปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.158)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.159 ดังนี้

ตารางที่ 4.159
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	.1818	.09538	.307
	บริหาร	.3463*	.10837	.019
	พนักงานทั่วไป	.4703*	.11181	.001
วิศวกร	วิเคราะห์	-.1818	.09538	.307
	บริหาร	.1645	.11015	.527
	พนักงานทั่วไป	.2886	.11354	.095
บริหาร	วิเคราะห์	-.3463*	.10837	.019
	วิศวกร	-.1645	.11015	.527
	พนักงานทั่วไป	.1240	.12466	.804
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	-.4703*	.11181	.001
	วิศวกร	-.2886	.11354	.095
	บริหาร	-.1240	.12461	.804

จากตารางที่ 4.159 การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากฝ่ายบริหารและพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่วิศวกร มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม

ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน ฝ่ายบริหารและพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.159)

ตารางที่ 4.160

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจ
ในการทำงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	1.441	.480	1.379	.250
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	75.897	.348		
รวม	221	77.338			

7.2.2 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.160)

ตารางที่ 4.161

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่
ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	2.425	.808	1.837	.141
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	95.953	.440		
รวม	221	98.378			

7.2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.161)

ตารางที่ 4.162
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	8.504	2.835	5.402	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	114.384	.525		
รวม	221	122.887			

7.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.162)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.163 ดังนี้

ตารางที่ 4.163
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้า
ในสายอาชีพระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน (J) ตำแหน่งงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	-.0691	.12255	.957
	บริหาร	.0895	.13925	.937
	พนักงานทั่วไป	.4896*	.14367	.010
วิศวกร	วิเคราะห์	.0691	.12255	.957
	บริหาร	.1586	.14154	.740
	พนักงานทั่วไป	.5587*	.14589	.003

ตารางที่ 4.163 (ต่อ)

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
บริหาร	วิเคราะห์	-.0895	.13925	.937
	วิศวกร	-.1586	.14154	.740
	พนักงานทั่วไป	.4001	.16017	.104
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	-.4896*	.14367	.010
	วิศวกร	-.5587*	.14589	.003
	บริหาร	-.401	.16017	.104

พนักงาน ทั่วไป มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน และวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.163)

ตารางที่ 4.164

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กร
ต่อสังคมภายนอกที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	11.006	3.669	9.630	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	83.048	.381		
รวม	221	94.054			

7.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.164)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน ด้านบทบาทขององค์กร
ต่อสังคมภายนอก เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.165 ดังนี้

ตารางที่ 4.165

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กร
ต่อสังคมภายนอกระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	-.0460	.10442	.978
	บริหาร	-.2886	.11865	.119
	พนักงานทั่วไป	-.6017*	.12242	.000
วิศวกร	วิเคราะห์	.0460	.10442	.978
	บริหาร	-.2426	.12060	.259
	พนักงานทั่วไป	-.5557*	.12431	.000
บริหาร	วิเคราะห์	.2886	.11865	.119
	วิศวกร	.2426	.12060	.259
	พนักงานทั่วไป	-.3131	.13648	.157
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	.6017*	.12242	.000
	วิศวกร	.5557*	.12431	.000
	บริหาร	.3131	.13648	.157

พนักงานทั่วไป มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก แตกต่าง
จากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน และวิศวกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่
พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจากพนักงาน
วิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.165)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.166
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคน
ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.955	.318	.645	.587
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	107.693	.494		
รวม	221	108.649			

7.3.1 อัตราค่าบริโภค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.166)

ตารางที่ 4.167
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	25.707	8.569	13.441	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	218	138.978	.638		
รวม	221	164.685			

7.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.167)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.168 ดังนี้

ตารางที่ 4.168
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมเป็นรายคู่ระหว่างกลุ่มตามตำแหน่งงาน

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
วิเคราะห์และวางแผน	วิศวกร	-.1605	.13509	.703
	บริหาร	-.5760*	.15349	.003
	พนักงานทั่วไป	-.9129*	.15837	.000
วิศวกร	วิเคราะห์	.1605	.13509	.703
	บริหาร	-.4155	.15602	.072
	พนักงานทั่วไป	-.7524*	.16082	.000
บริหาร	วิเคราะห์	.5760*	.15349	.003
	วิศวกร	.4155	.15602	.072
	พนักงานทั่วไป	-.3369	.17656	.306
พนักงานทั่วไป	วิเคราะห์	.9129*	.15837	.000
	วิศวกร	.7524*	.16082	.000
	บริหาร	.3369	.17656	.306

พนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากฝ่ายบริหารและพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่วิศวกร มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างจากพนักงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับพนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างจาก วิศวกร และพนักงานทั่วไป (ตารางที่ 4.168)

8. การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีระดับงานต่างกัน

ตารางที่ 4.169

การ เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.205	.103	6.041	.003
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	3.723	.017		
รวม	221	3.928			

จากตารางที่ 4.169 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวมเป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.170 ดังนี้

ตารางที่ 4.170

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานโดยภาพรวม
ระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	-.0435	.02189	.142
	ระดับ 8	.0518	.03434	.323
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	.0435	.02189	.142
	ระดับ 8	.0952*	.03032	.008
ระดับ 8	ระดับ 4-5	-.0518	.03434	.323
	ระดับ 6-7	-.0952*	.03032	.008

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติโดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติโดยภาพรวม ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ 6-7 และระดับ 8 (ตารางที่ 4.170)

การพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.171

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านสถานภาพ
ของพนักงานที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.298	.149	1.118	.329
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	29.184	.133		
รวม	221	29.482			

8.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.171)

ตารางที่ 4.172

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคง
ของงานที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.323	.161	.569	.567
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	62.132	.284		
รวม	221	62.455			

8.1.1 ความมั่นคงของงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.172)

ตารางที่ 4.173

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.966	2.483	9.973	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	54.529	.249		
รวม	221	59.495			

8.1.2 เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.173)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.174 ดังนี้

ตารางที่ 4.174

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับเงินเดือนและ
สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	.3109*	.08378	.001
	ระดับ 8	-.0445	.13141	.944
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	-.3109*	.08578	.001
	ระดับ 8	-.3555*	.11603	.010
ระดับ 8	ระดับ 4-5	.0445	.13141	.944
	ระดับ 6-7	.3555*	.11603	.010

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.174)

ตารางที่ 4.175
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์
ทางสังคมที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.271	.136	.358	.700
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	83.008	.379		
รวม	221	83.279			

8.1.3 สิทธิประโยชน์ทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.175)

ตารางที่ 4.176
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	6.002	3.001	12.426	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	52.886	.241		
รวม	221	58.887			

8.1.4 การยอมรับในสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.176)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.177 ดังนี้

ตารางที่ 4.177
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับ
ในสังคมระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	.2919*	.08251	.002
	ระดับ 8	-.1708	.12942	.420
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	-.2919*	.08251	.002
	ระดับ 8	-.4627*	.11427	.000
ระดับ 8	ระดับ 4-5	.1708	.12942	.420
	ระดับ 6-7	.4627*	.11427	.000

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.177)

ตารางที่ 4.178
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	2.793	1.396	7.708	.001
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	39.676	.181		
รวม	221	42.468			

8.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.178)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.179 ดังนี้

ตารางที่ 4.179
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงาน
ในองค์กรระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	-.1905*	.07146	.030
	ระดับ 8	.1346	.11210	.488
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	.1905*	.07146	.030
	ระดับ 8	.3250*	.09897	.005
ระดับ 8	ระดับ 4-5	-.1346	.11210	.488
	ระดับ 6-7	-.3250*	.09897	.005

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติด้านการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.180)

ตารางที่ 4.180
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	7.338	3.669	11.705	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	68.648	.313		
รวม	221	75.986			

8.2.1 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.180)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.181 ดังนี้

ตารางที่ 4.181
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติ
ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	-.3777*	.09400	.000
	ระดับ 8	.0549	.14745	.933
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	.3777*	.09400	.000
	ระดับ 8	.4326*	.13019	.005
ระดับ 8	ระดับ 4-5	-.0549	.14745	.933
	ระดับ 6-7	-.4326*	.13019	.005

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.181)

ตารางที่ 4.182

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.067	.033	.094	.910
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	77.271	.353		
รวม	221	77.338			

8.2.2 การมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.182)

ตารางที่ 4.183

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.190	.095	.211	.810
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	98.189	.448		
รวม	221	98.378			

8.2.3 การได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.183)

ตารางที่ 4.184

การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้า
ในสายอาชีพที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	11.111	5.556	10.885	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	111.776	.510		
รวม	221	122.887			

8.2.4 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.184)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.185 ดังนี้

ตารางที่ 4.185
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ความก้าวหน้าในสายอาชีพระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	-.3881*	.11995	.006
	ระดับ 8	.2516	.18815	.411
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	.3881*	.11995	.006
	ระดับ 8	.6396*	.16612	.001
ระดับ 8	ระดับ 4-5	-.2516	.18815	.411
	ระดับ 6-7	-.6396*	.16612	.001

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.185)

ตารางที่ 4.186
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	14.372	7.186	19.749	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	79.682	.364		
รวม	221	94.054			

8.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.186)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.187 ดังนี้

ตารางที่ 4.187
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทของ
องค์กรต่อสังคมภายนอกระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	.4742*	.10128	.000
	ระดับ 8	-.2143	.15886	.404
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	-.4742*	.10128	.000
	ระดับ 8	-.6885*	.14026	.000
ระดับ 8	ระดับ 4-5	.2143	.15886	.404
	ระดับ 6-7	.6885*	.14026	.000

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกแตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.187)

การพิจารณารายละเอียดปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.188
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับ
อัตราค่าบริโภคนที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.251	.125	.253	.776
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	108.398	.495		
รวม	221	108.649			

8.3.1 อัตราค่าบริโภค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน (ตารางที่ 4.488)

ตารางที่ 4.189
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมที่มีระดับงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	35.551	17.776	30.146	.000
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	219	129.133	.590		
รวม	221	164.685			

8.3.2 ความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4.189)

การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นรายคู่ ตามตารางที่ 4.190 ดังนี้

ตารางที่ 4.190
การเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบ
ต่อสังคมระหว่างกลุ่มตามระดับงาน

(I) ระดับงาน (J) ระดับงาน		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ระดับ 4-5	ระดับ 6-7	.7850*	.12893	.000
	ระดับ 8	-.2433	.20223	.486
ระดับ 6-7	ระดับ 4-5	-.7850*	.12893	.000
	ระดับ 8	-1.0283*	.17856	.000
ระดับ 8	ระดับ 4-5	.2433	.20003	.486
	ระดับ 6-7	1.0283*	.17856	.000

พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 (ตารางที่ 4.190)

การอภิปรายผลการศึกษา

การแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่ได้รับผลของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานซึ่งก็คือพนักงาน การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็วจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน เพราะจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรที่เปลี่ยนไป พนักงานส่วนใหญ่จะเกิดความรู้สึกสั่นคลอนและไม่แน่ใจในความมั่นคงต่อสถานภาพ และการทำงานในอนาคตว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา เพื่อสร้างสมประสพการณ์ และการเรียนรู้ในสภาพความเป็นจริงของพนักงานในองค์กร และเมื่อผ่านช่วงเวลาหนึ่งแล้วองค์กรจะต้องทำการประเมินผลการเรียนรู้ของพนักงาน เพื่อดูว่าพนักงานมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อองค์กร

อย่างไร หากพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การก็จะมุ่งอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันหากพนักงานมีทัศนคติในเชิงลบต่อองค์การพวกเขาก็จะมีปฏิกิริยาต่อต้าน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การในอนาคตได้ จากผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูป พบว่า พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังการแปรรูปโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ซึ่งสอดคล้องกับผลของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น การแปรรูปการไฟฟ้า การแปรรูปโรงแรมเอราวัณ (สำนักรัฐวิสาหกิจ, 2542, น. 23-28) และการแปรรูปกิจการโทรคมนาคมในฝรั่งเศส อุตสาหกรรมไฟฟ้าและแก๊สในสหราชอาณาจักร กิจการไฟฟ้ารัฐวิกตอเรีย ประเทศออสเตรเลีย และประเทศอาเจนตินา (ปราณี จิตกรณกิจศิลป์, 2532, น. 137-168) ที่พบว่า หลังการแปรรูปผลประกอบการจะเพิ่มสูง ในขณะเดียวกันก็จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับผลกระทบเหล่านี้ย่อมทำให้พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปในระดับปานกลาง หรือค่อนข้างต่ำ

และเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ในแต่ละด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูป การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เป็น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจต่อผลกระทบของการแปรรูปโดยเฉพาะความมั่นคงของงาน ซึ่งใกล้เคียงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (กิจการโทรคมนาคม) ในฝรั่งเศสที่พบว่าการดำเนินนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจในฝรั่งเศสได้รับการต่อต้านจากสหภาพแรงงาน เนื่องมาจากสมาชิกในสหภาพแรงงานเกิดความรู้สึกสูญเสียความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจกระทบต่อรายได้ผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ และอาจต้องเผชิญกับการว่างงาน (ปราณี จิตกรณกิจศิลป์, 2532, น. 137-168) แม้ปัจจุบัน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จะดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ในเรื่องของการให้ความสำคัญต่อพนักงาน เพราะถือว่าพนักงานคือปัจจัยความสำเร็จขององค์กรและการดำเนินการแปรรูป โดยได้ดำเนินการ อาทิเช่น ไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยสาเหตุจากการแปรรูป และมีนโยบายให้โอนย้ายพนักงาน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ทั้งหมดไปยัง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และยังคงสถานภาพการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในกรณีที่ต้องส่งพนักงานจาก บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ไปปฏิบัติงานในบริษัทอื่น ๆ ในเครือ เช่น บริษัท ปตท. ท่อส่งก๊าซธรรมชาติ จำกัด ให้

พนักงานดังกล่าวยังคงสถานภาพเป็นพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ตลอดจนการรักษาสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ทุกคนมิให้ด้อยไปกว่าเดิม และสนับสนุนให้พนักงานหรือสหภาพแรงงาน ปตท. เข้าร่วมในการให้ข้อคิดเห็นในเรื่องของสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เพื่อไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง อีกทั้งให้สิทธิพนักงานในการซื้อหุ้นของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.)

นอกจากนี้การที่พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง อาจมีสาเหตุมาจากการที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการปรับโครงสร้างองค์กรและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารอยู่เสมอ เช่น การReengineering การปรับโครงสร้างองค์กรตามประเภทของธุรกิจ การจัดทำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ปตท. (PTT's Good Corporate Governance Principles) ขึ้น เพื่อให้การดำเนินกิจการของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจนโปร่งใส การนำกิจกรรมเพิ่มผลผลิตมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น และต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่สามารถที่จะคาดหวังได้ว่าการปรับเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพนักงานจะได้รับประโยชน์อย่างไร

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้วยการเน้นความยืดหยุ่น คล่องตัวและมีการกระจายอำนาจ เป็นการพัฒนาธุรกิจบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองจากระยะแรกก่อตั้งด้วยเงินทุนหมุนเวียนเพียง 149 ล้านบาทและสินทรัพย์เพียง 200 ล้านบาท จนกระทั่งปี 2543 สินทรัพย์รวมของ ปตท. เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 236,000 บาท มีรายได้จากการดำเนินงานประมาณ 370,000 ล้านบาท มีกำไรสุทธิ 12,697 ล้านบาท สามารถนำเงินส่งรัฐเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศเป็นมูลค่ากว่า 40,000 ล้านบาท ปัจจุบัน ปตท. มีศักยภาพ และได้รับการจัดอันดับให้เป็น 1 ใน 100 บริษัทชั้นนำของเอเชียต่อเนื่องเป็นปีที่ 8 (2536-2543) ด้วยยอดขายทั้งสิ้น 6,006 ล้านเหรียญสหรัฐฯ (และเป็นอันดับ 1 ของประเทศ)

นอกจากศักยภาพด้านการดำเนินงานแล้ว บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ มีความมั่นคงในการทำงาน และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม พนักงานส่วนใหญ่มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีข้อมูลมากพอที่จะชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นแท้จริงคืออะไร และมีผลในแง่บวกต่าง ๆ อย่างไร

การคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีข้อมูลอย่างเพียงพอจึงมักเป็นการสรุปผลด้านเดียว ซึ่งส่วนใหญ่ได้ข้อสรุปเชิงลบและมีปฏิกิริยาต่อต้านการเปลี่ยนแปลงตามมา

การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลาองค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ (อรุณ รักธรรม, 2521, น. 677) อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงองค์การควรเน้นพฤติกรรมของบุคคล เพื่อปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน และการยอมรับจากบุคคลอื่น (Self Esteem) เพื่อความอยู่รอดและเกิดความมั่นคงในการทำงาน (สุนันทา เลาหันทน์, 2531, น. 27-44) การเปลี่ยนแปลงองค์การถือได้ว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัญหาที่ตามมาได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเกิดขึ้นจากบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าพื้นฐานของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจากทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น อรุณ รักธรรม (2541, น. 713) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าหากไม่สามารถตอบคำถามได้ว่า ทำไมบุคคลจึงต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพราะการเข้าใจถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้เราสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง Theodore T. Herbert ได้แยกสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ระดับ คือ งาน (Work Related Factors) บุคคล (Individual Factors) และสังคม (Social Factors) ในขณะที่ Richard Steer มองว่าสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาจากบุคคล (Personal Sources) และองค์การ (Organizational Sources) ส่วน เทพพนม เมืองแมน (2529, น. 262-264) เห็นว่าการต่อต้านมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น เศรษฐกิจ ความไม่สะดวก ความไม่แน่นอน และความไม่พอใจต่อคำสั่งใหม่และการควบคุมที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามการต่อต้านของพนักงานเกิดขึ้น เนื่องจากความกลัวที่จะต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม จะต้องเพิ่มเวลาทำงานมากขึ้นแต่รายได้ลดลง ไม่ต้องการสูญเสียตำแหน่งในอนาคต การสงสัยในตำแหน่งใหม่ว่าจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น งานใหม่มีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิมอำนาจหน้าที่ลดลงไป และอาจจะได้รับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม ตลอดจนกลัวว่าจะต้องทำงานหนักกว่าเดิม การทำงานยากกว่าเดิมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่ และการสูญเสียฐานะทางสังคม

และในบางประเด็นที่พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับต่ำ เช่น การสูญเสียสิทธิที่เคยได้รับเมื่อเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนการได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับจากสังคม

ทั้ง ๆ ที่ประเด็นดังกล่าวน่าจะหมดไป เพราะหลังจากการเก็บข้อมูลมีการตีความทางกฎหมาย ออกมาชัดเจนแล้วว่าพนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ยังคงเป็นพนักงาน รัฐวิสาหกิจเหมือนเดิม เนื่องจากกระทรวงการคลังถือหุ้น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เกินกว่า ร้อยละ 50 จึงทำให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจาก สังคมยังเหมือนเดิมส่วนในด้านความมั่นคงของงาน เป็นประเด็นที่น่าสนใจเพราะหลังการแปรรูป รัฐวิสาหกิจมาระยะเวลาหนึ่งแล้วก็ตาม แต่พนักงานส่วนใหญ่ยังรู้สึกขาดความมั่นคงใน การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุป ของ R.C. Mascarenbas แห่ง Victoria University of Wellington, New Zealand เกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่พบว่า ข้อเสียของ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประการหนึ่งก็คือ ผลกระทบต่อพนักงานเนื่องจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี ได้ ฉะนั้นพนักงานจะต้องปรับตัวให้มีประสิทธิภาพตามไปด้วย เพราะหากพนักงานไม่สามารถ ปรับตัวได้ก็อาจจะต้องถูกเลิกจ้าง สำหรับประสบการณ์ในประเทศไทยที่เห็นได้ชัดเจนเกี่ยวกับ ผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีต่อพนักงานคือการแปรรูปโรงแรมเอราวัณ ที่ปรากฏว่า สิทธิและประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างเดิม ซึ่งไม่ได้มีการเจรจาทกลงกันก่อนระหว่าง สหภาพแรงงานกับคณะกรรมการบริษัทสหโรงแรมไทย ในประเด็นค่าตอบแทนที่จะได้รับเมื่อเลิก กิจการ การจ้างงาน และการหางานใหม่ให้ทำ (สำนักรัฐวิสาหกิจ, 2542, น. 23-28)

1.2 ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูป การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เป็น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงาน ส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจต่อผลกระทบของการแปรรูปเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมใน การปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ทำให้พนักงานได้รับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างระหว่าง พนักงานระดับเดียวกัน และได้รับความไม่เป็นธรรมในการทำงานซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ ก่อเกียรติ พลายุพล (2542, น. 165) ที่พบว่าพนักงานกิจการสื่อสารโทรคมนาคมส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นว่าการแปรสภาพหน่วยงาน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานย่อมส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างแน่นอน ไม่ว่าจะเป็นการปรับสภาพการทำงานใหม่ที่ต้องทำงานหนักกว่าเดิม เนื่องจากจะต้องมีการแข่งขัน และยอมรับว่าหลังจากการแปรสภาพหน่วยงานแล้วสวัสดิการที่เคย ได้รับ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานจะลดลง แต่พนักงานจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้ อย่างไรก็ตามในกรณีของ พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ถึงแม้ทาง บริษัท กำหนดนโยบายว่าจะไม่เลิกจ้าง

พนักงานด้วยสาเหตุจากการแปรรูป แต่ไม่ได้รวมถึงการทำงานตามศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานที่แตกต่างกัน รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในบางหน้าที่ทำให้ความจำเป็นในการใช้พนักงานลดลง ดังนั้น พนักงานส่วนใหญ่จึงรู้สึกว่าคุณเองทำงานอยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยงต่อการเลิกจ้างและขาดความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ภายหลังการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) พนักงานส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานได้มากขึ้น สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวและมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของ ปตท. ที่เปิดโอกาสให้พนักงานทั้งโดยผู้แทนพนักงานและพนักงานโดยทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น และการพิจารณาร่วมกันในขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อให้การแปรรูปเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยรวม ตลอดจนการสร้างและพัฒนาระบบบริหารและการจัดการอย่างมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ให้สามารถเกื้อหนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเข้าสู่ความเป็นมืออาชีพแลพัฒนา ปตท.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ก่อเกียรติ พลอยพูล (2542) ที่พบว่า พนักงานกิจการสื่อสารโทรคมนาคมส่วนใหญ่เห็นว่าการดำเนินการตามแผนแม่บทในการแปรรูปหน่วยงาน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยพนักงานมีความคาดหวังว่าจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรด้านโทรคมนาคม โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีระดับการทำงานต่ำกว่าระดับ 5 และมีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นว่าจะมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะดีกว่าเดิม เพราะจะใช้วิธีพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

สำหรับทัศนคติของพนักงาน ภายหลังการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เกี่ยวกับสถานภาพและการปฏิบัติงานในองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลางนั้นน่าจะมาจากสาเหตุ 3 ประการคือ ความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจ ทั้งนี้เนื่องจากได้ผ่าน

การแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย(ปตท.) มาแล้วและพนักงานทั้งหมดก็สามารถรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานของตนเองไว้ได้ ดังนั้นสิ่งที่ต้องพิจารณาก็คือทำไมพนักงานส่วนใหญ่จึงมีทัศนคติเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย(ปตท.)ได้ปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ทุกประการ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

โดยปกติคนทุกคนจะมีความต้องการพื้นฐาน 5 ชั้น (บรยอง โตจินดา, 2542, น. 252-254) คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) หรือความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว ความต้องการในขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ประราณจะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม นอกจากนี้ยังหมายถึงความต้องการมีความมั่นคงในการทำงาน และการมีสวัสดิการที่ดี ภายหลังจากที่ความต้องการในสองชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belongingness needs) เช่น ความต้องการจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น รวมถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) และ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization or Self-realization) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงสุด คือ ความต้องการที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความต้องการชนิดนี้มีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในคนแต่ละคน ทั้งนี้ชั้นของความต้องการเหล่านี้พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้รับการตอบสนองครบถ้วนหรือยัง ซึ่งจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ทำให้พนักงานได้รับการเลิจ้างโดยไม่เป็นธรรม และจากประสบการณ์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ เช่น การแปรรูปการไฟฟ้า การแปรรูปโรงแรมเอราวัณ (สำนักรัฐวิสาหกิจ, 2542, น. 23-28) หรือแม้กระทั่งการแปรรูปกิจการโทรคมนาคมในฝรั่งเศส อุตสาหกรรมไฟฟ้าและแก๊ส ในสหราชอาณาจักร กิจการไฟฟ้ารัฐวิสาหกิจต่อเรียกประเทศออสเตรเลียและประเทศอาเจนตินา เป็นต้น (ปราณี จิตกรณกิจศิลป์, 2532, น. 137-168) พบว่าหลังการแปรรูปจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) มิได้ตอบสนองความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 2 ของพนักงานกล่าวคือ พนักงานส่วนใหญ่ยังหวาดหวั่นและไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในการทำงานของตนซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กร

ในขณะที่ความคาดหวังเป็นการรับรู้จากการประมวลความคิดของการรับรู้และการเรียนรู้ (เดโช สวานานนท์, 2520, น. 84) ความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในองค์การบุคคลจะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมโดยพิจารณาจากพฤติกรรมในฐานะที่เป็นสมาชิกการทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน หรือพฤติกรรมของการใช้กำลังความพยายามจะทำงานหนักมากน้อยแค่ไหน นอกจากนี้บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน บุคคลต่าง ๆ จะมีความพอใจผลลัพธ์ไม่เหมือนกัน (สมยศ นาวิการ, 2522, น. 388-390) ในขณะที่ Hurlock (อ้างถึงใน พรณี ตรีรัตนประยูร, 2537, น. 23-26) เห็นว่าบุคคลมีความคาดหวังต่างกันขึ้นอยู่กับ อุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม (Cultural ideals) ชนิดของครอบครัว (Kind of Family) ชั้นทางสังคม (Ordinal Position) วินัย (Discipline) สถานะในกลุ่ม (Group Status) การใช้กลไกหลบหนี (Use of Escape Mechanism) การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง (Labelization of Aspirations) ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต (Past Failures and Successes) เพศ (Sex) เซอร์วิญญา (Intelligence) และบุคลิกภาพ (Personality) ในส่วนของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ก็เช่นเดียวกันย่อมมีความคาดหวังในการทำงาน บางคนก่อนการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) ทำงานในตำแหน่งหนึ่งและคาดหวังว่าเมื่อมีการแปรรูปเป็นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จะได้ทำงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งที่ดีขึ้น แต่กลับปรากฏว่าไม่เป็นไปอย่างที่ตนต้องการสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาในรูปของทัศนคติที่มีต่อองค์การ

สำหรับความพึงพอใจ เป็นผลต่อเนื่องจากความต้องการและความคาดหวัง กล่าวคือพนักงานทุกคนมีความต้องการพื้นฐานและความคาดหวังในชีวิต ซึ่งย่อมได้รับการตอบสนองมากบ้างน้อยบ้างแตกต่างกันไป และเป็นที่แน่นอนว่าพนักงานเหล่านี้จะมีความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับไม่เหมือนกัน พนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานมากและเป็นไปตามความคาดหวังก็จะมี ความพึงพอใจมากและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ในขณะเดียวกัน หากพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานน้อยและเป็นไม่ไปตามความคาดหวังก็จะมี ความพึงพอใจน้อยและมีทัศนคติเชิงลบต่อองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) ความมั่นคงของงาน (security) เงินเดือน (salary) และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) สถานภาพ (Status) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ

การบังคับบัญชา (Supervision-Technical) ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น (เฮร์เบอร์ก อ้างถึงใน โยชิโอะ คอนโดะ, 2540, น. 15-17)

1.3 ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พบว่า พนักงาน ปตท. ส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าการเป็นบริษัททำให้สินค้า ปตท. มีคุณภาพ แต่รัฐไม่สามารถควบคุมราคาสินค้าได้และทำให้ราคาสินค้า ปตท. สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลเสียของการแปรรูปเพราะประชาชนที่เข้ามาถือหุ้นหรือเข้ามารับสัมปทาน อาจจะเป็นผู้มีอิทธิพลหรือผู้ที่กว้างขวางในวงการธุรกิจประเภทนั้นอยู่ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดการผูกขาดในธุรกิจประเภทนั้นไป ส่งผลให้ผู้บริโภคอาจจะต้องซื้อสินค้าหรือจ่ายค่าบริการที่แพงขึ้น ทั้งนี้ผลเสียดังกล่าวเป็นเพียงข้ออ้างของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพราะการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็มีผลดีเช่นกัน กล่าวคือธุรกิจเอกชนภายใต้ภาวะการแข่งขันจะพยายามผลิตอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักการที่มุ่งเน้นผู้บริโภคเป็นหลัก (Consumer Oriented) อันเป็นผลให้ผู้บริโภคจ่ายเงินซื้อสินค้าและบริการนั้น ๆ ในราคาที่ต่ำลง ปริมาณ คุณภาพ และความหลากหลายของสินค้าและบริการมีมากขึ้นและธุรกิจนั้นจะให้ความสนใจกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้น และจากประสบการณ์การแปรรูปกิจการไฟฟ้าประเทศอาร์เจนตินาพบว่าภายหลังการเปิดตลาดไฟฟ้าให้มีการแข่งขันขึ้นในปี 2535 นับแต่นั้นมาภาคเอกชนได้ประสบความสำเร็จในการเข้ามาลงทุนในกิจการผลิต กิจการสายส่งและสายจำหน่ายไฟฟ้า และสามารถขจัดปัญหาการจัดหาไฟฟ้าที่ไม่เพียงพอแก่ความต้องการได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังการผลิตที่เพิ่มขึ้นนี้ส่งผลให้มีการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตไฟฟ้ามากขึ้น ทำให้ค่าไฟฟ้าถูกลง (ปราณี จิตกรณกิจศิลป์, 2532, น. 137-168) อย่างไรก็ตามการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เป็น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินการมาได้ไม่นานทำให้พนักงานยังมองไม่เห็นภาพการให้บริการประชาชนที่เด่นชัด ประกอบกับในปี 2547 ต่อเนื่องมาถึงปัจจุบันได้เกิดภาวะวิกฤตน้ำมันในตลาดโลกซึ่งส่งผลกระทบต่อกิจการของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กล่าวคือ สินค้า(น้ำมัน) และบริการมีราคาเพิ่มสูงขึ้นอย่างมาก (น้ำมันเบนซิน 95 พุ่งสูงขึ้นถึงลิตรละ 25 บาท) เหตุการณ์ดังกล่าวอาจถูกมองว่าเป็นความรับผิดชอบของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อประชาชนซึ่งส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของนัก ปตท. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในกรณีของ ปตท. ก็ยังเกิดผล เช่นเดียวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปคือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็คือ การลดบทบาทของภาครัฐบาล นำไปสู่กลไกตลาด (Market System) โดยนำภาคเอกชนเข้ามาดำเนินกิจกรรม

ทางเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สำหรับการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) จะเป็นลักษณะการร่วมทุน โดยบริษัทร่วมทุนจะเป็นผู้ถือหุ้น เช่น บริษัท มหาชน จำกัด ปตท. ผู้ถือหุ้นบริษัทในเครือแห่งนี้ที่เป็น Value Chain ของธุรกิจ Oil & Gas ทำให้ต้องพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้ง ด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี คนหรือพฤติกรรม สภาพและลักษณะของงาน Ralf E. Rogers and Robert H. McIntive (กัญชลี จำนงศ์วงศ์, 2533, น. 32-34) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลง องค์กรหมายถึง การทำให้เกิดสภาวะที่แตกต่างขึ้นมา หรือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในด้านโครงสร้างขององค์กร ในขณะที่ Terence R. Mitchell กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงกรรมวิธีในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างขององค์กร โดยทั่วไปจะเน้นการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่องาน ต่อความสัมพันธ์และอำนาจหน้าที่ (อรุณ รักธรรม, 2521, น. 677) ของพนักงานและจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติเพราะทัศนคติของพนักงานในองค์กรย่อมมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน ทัศนคติของพนักงานจะนำไปสู่เป้าหมายของการทำงานของพนักงาน (ติน ปรัญชพฤทธิ์ วุฒิชัย จำนงศ์ และ ปภาวดี ดุลยจินดา, 2531, น. 45) จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ และ สังกัด ที่ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ทั้งนี้เพราะผลของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อาจกระทบต่อการทำงานของพนักงาน ในขณะที่พนักงานบางคนอาจสูญเสียอำนาจหน้าที่ไป ส่วนการเปลี่ยนแปลงตัวคนหรือพฤติกรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป้าหมายหมายของการเปลี่ยนแปลงต้องการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ และทัศนคติ การฝึกอบรม การสับเปลี่ยนงาน (อรุณ รักธรรม, 2521, น. 677)

และจากการที่ทัศนคติมิได้มีในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด แต่เป็นผลมาจากอิทธิพลหลายอย่าง รวมถึงค่านิยม ประสบการณ์ บุคลิกภาพ หรือการเรียนรู้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น อาจเป็นนามธรรมหรือรูปธรรมก็ได้โดยได้รับการสั่งสมขัดเกลาอย่างต่อเนื่อง ทัศนคติเริ่มตั้งแต่เด็กเรื่อยมาตลอดชีวิตของคนทุกคนที่เติบโตขึ้นมา (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) การมีประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมย่อมก่อให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ประสบการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในกรณีของพนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จากประสบการณ์การทำงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยพึงพอใจต่อการทำงาน เพราะมีทัศนคติในด้านสถานภาพ ด้านการปฏิบัติงาน

และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1 เพศ จากการศึกษา พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พนักงานเพศชายจะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่าพนักงานเพศหญิง เพราะอาจรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานและมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานเพศหญิง

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏว่าด้านสถานภาพของพนักงาน นั้น พนักงาน ปตท. ทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ พบว่า พนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สิทธิประโยชน์ทางสังคม และการยอมรับในสังคม ไม่แตกต่างกัน ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่าพนักงาน ปตท. ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน การมีโอกาสมี่มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไม่แตกต่างกัน และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกพนักงาน ปตท. เพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่าพนักงานทั้งเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริการ ไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ต่างกัน

2.2 อายุ จากการศึกษา พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพนักงานที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และมีระยะเวลาการทำงานน้อย หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีการปรับโครงสร้างองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต่างกลัวว่าตนเองอาจถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และไม่มีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

และเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้าน ปรากฏว่าด้านสถานภาพของพนักงานนั้น พนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 30-35 ปี จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงาน ปตท. ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี แต่ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และเมื่อพิจารณารายละเอียดปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน แต่จะมีทัศนคติเกี่ยวกับ เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงาน ปตท. ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม ต่างกันด้วย โดยพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับการยอมรับในสังคมต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีทัศนคติ แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี

ทัศนคติของพนักงานด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงาน ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี ในขณะที่พนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีและพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

ทัศนคติของพนักงานด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พบว่า พนักงานที่อายุต่างกันมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน โดยพนักงาน ที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปและเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคนไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ต่างกัน โดยพนักงาน ที่มีอายุ 30-35 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป และ

พนักงานที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และพนักงานที่มีอายุ 30-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 รายได้ จากการศึกษ พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้พนักงานที่มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท เพราะรายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและงานที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการปรับโครงสร้างองค์กร รวมถึงค่าครองชีพที่สูงขึ้นประกอบกับความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏว่า ด้านสถานภาพพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ในรายละเอียดจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความมั่นคงของงานไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

นอกจากนี้พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน ยังมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมต่างกันด้วย ทั้งนี้พนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ทางสังคม แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนการยอมรับในสังคมก็เช่นเดียวกัน พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการยอมรับในสังคมแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท

ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกันโดยพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติแตกต่างจาก

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และการมีโอกาสมมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ มีทัศนคติเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท ส่วนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ พบว่า พนักงาน ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน ทั้งนี้พนักงาน ที่มีรายได้ ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาทและมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ในขณะที่พนักงาน ปตท. ที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏพนักงาน ปตท. ที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้ 20,000-40,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท และ 20,000-40,000 บาท

2.4 การศึกษา พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้พนักงานอาจมองว่าภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจความมั่นคงในการทำงานลดลงเหมือนกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงาน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏว่าด้านสถานภาพของพนักงานนั้น พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ พบว่าพนักงานที่มี

การศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน และสิทธิประโยชน์ทางสังคม ไม่ต่างกัน แต่มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน โดยพนักงาน ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบอีกว่า พนักงาน ปตท. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับการยอมรับในสังคม ต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สำหรับด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่าพนักงาน ปตท. ที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก ปรากฏว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน ทั้งนี้พนักงาน ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในขณะที่พนักงาน ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

2.5 อายุงาน จากการศึกษา พบว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการปรับโครงสร้างองค์กรที่เดิมมีลักษณะกิจการมาอยู่ในรูปของบริษัทที่วัดคุณภาพของพนักงาน จากความสามารถมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพนักงานทุกคนจะทำงานมานานเท่าไรไม่สำคัญขึ้นอยู่กับว่าพนักงานคนนั้นมีผลการปฏิบัติงานดีเพียงใด หากผลการปฏิบัติงานดีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะสูง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาทัศนคติในแต่ละด้านปรากฏว่า ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่ต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยในรายละเอียด พบว่า พนักงาน ปตท. ที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ทางสังคม และการยอมรับในสังคมไม่ต่างกัน ส่วนด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่า พนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป ในขณะที่พนักงาน ปตท. ที่มีอายุงาน 1 ปี มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างจากพนักงาน ปตท. ที่มีอายุงาน 2 ปี และ 3 ปีขึ้นไป สำหรับด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 1 ปีและผู้ที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไปและเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่า พนักงาน ที่มีอายุงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกันโดย พนักงานที่มีอายุงาน 2 ปี มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป

2.6 หน่วยงานที่สังกัด จากการศึกษา พบว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้การปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันอาจทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานแตกต่างกันเพราะพนักงานอาจมีความรู้สึกกว่าหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีงานมาก ขาดความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนน้อย สวัสดิการไม่ดี หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีส่วน ทำให้พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับปานกลางได้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้าน ปรากฏว่าด้านสถานภาพ พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน ไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สิทธิ

ประโยชน์ทางสังคม และการยอมรับในสังคม ต่างกัน โดยพนักงาน ปตท. ที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน กลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น และกลุ่มสำนักงานใหญ่ ในขณะที่พนักงาน ปตท. ที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับ การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มสำนักงานใหญ่ ส่วนการมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น ในขณะที่พนักงาน ปตท. ที่สังกัดกลุ่มสำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมันกลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน แต่ไม่แตกต่างจากพนักงาน ปตท. ที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมันกลุ่มก๊าซธรรมชาติ และกลุ่มปิโตรเคมีและการกลั่น

ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่า พนักงานที่มีสังกัดต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคและความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน ทั้งนี้พนักงานที่สังกัดกลุ่มก๊าซธรรมชาติ จะมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่สังกัดกลุ่มธุรกิจน้ำมัน และกลุ่มสำนักงานใหญ่

2.7 ตำแหน่งงาน จากการศึกษา พบว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน เพราะเป็นไปตามความคาดหวังของตน อย่างไรก็ตามพนักงานส่วนใหญ่ก็ยังไม่แน่ใจในความมั่นคงของงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้าน ปรากฏว่า

ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏ พนักงาน ปตท. ที่มีตำแหน่งงาน

ต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ต่างกัน โดยพนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานทั่วไป นอกจากนี้พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ยังมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับการยอมรับในสังคมต่างกันด้วย โดยพนักงาน ทั่วไป มีทัศนคติ แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน และวิศวกร

ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน โดยพนักงาน ทั่วไป มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากวิศวกร และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่างกัน ทั้งนี้ พนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากฝ่ายบริหารและพนักงานทั่วไป อย่างไรก็ตามพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ไม่ต่างกัน

ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกันโดยพนักงาน ทั่วไป มี ทัศนคติแตกต่างจากพนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน และวิศวกร ในขณะที่พนักงานฝ่ายบริหาร มีทัศนคติไม่แตกต่างจากพนักงานวิเคราะห์ และวางแผน วิศวกร และพนักงานทั่วไป และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคไม่ต่างกัน แต่มีทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน โดยพนักงาน วิเคราะห์ และวางแผน มีทัศนคติแตกต่างจากฝ่ายบริหารและพนักงานทั่วไป

2.8 ระดับงาน จากการศึกษา พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวม ต่างกัน ทั้งนี้พนักงานระดับ 6-7 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานระดับ 8 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 6-7 และระดับ 8 และเมื่อพิจารณาทัศนคติของพนักงานในแต่ละด้านปรากฏว่า ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตามพนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และการยอมรับในสังคม โดยพนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และ

ระดับ 8 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเงิน ไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ 8

สำหรับ ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจากพนักงานระดับ 8

และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงาน ปตท. ที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน โดยพนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8 ในขณะที่พนักงานระดับ 4-5 มีทัศนคติ ไม่แตกต่างจาก พนักงานระดับ 8 และเมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ปรากฏว่าพนักงาน ที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับอัตราค่าบริโภคนไม่ต่างกันแต่มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมต่างกัน ทั้งนี้พนักงาน ระดับ 6-7 มีทัศนคติแตกต่างจากพนักงานระดับ 4-5 และระดับ 8

หากพิจารณาปัจจัยในแต่ละตัวจะพบว่ามีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ปตท. ในระดับปานกลางลงมาถึงระดับต่ำ แสดงว่า เพศ อายุ รายได้ และ หน่วยงานที่สังกัด ที่ต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีทัศนคติภายหลังการแปรรูปแตกต่างกันไม่มากนัก ทั้งนี้ทางบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรสร้างความยอมรับให้เกิดขึ้นในกลุ่มพนักงานซึ่งจำเป็นต้องใช้เวลาระยะหนึ่ง