

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอด้วยตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ตัวแปร
ที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร MANOVA เพื่อทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 3

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร MANOVA เพื่อทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 4

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร MANOVA เพื่อทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 5

ส่วนที่ 1 แสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการ
ศึกษา ได้แสดงใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	4	2.3
20 - 25	21	12.1
26 - 30	31	17.9
31 - 35	27	15.6
36 - 40	24	13.9
41 - 45	28	16.2
46 - 50	21	12.1
50 ปีขึ้นไป	17	9.8
รวม	173	100.0
เพศ		
ชาย	127	73.4
หญิง	46	26.6
รวม	173	100.0
การศึกษา		
ประถมศึกษา	14	8.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	15.0
ป.ว.ช.	39	22.5
ป.ว.ศ.	42	24.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	22	12.7
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	30	17.3
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 26 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.9 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31 - 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ถึงร้อยละ 73.4 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 26.6 ระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการศึกษาในระดับการศึกษาในระดับ ปวส. ร้อยละ 24.3 รองลงมาคือระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.5

ส่วนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

(N = 173)

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าพิสัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ความมั่นคงในการทำงาน	48 - 106	84.40	9.37
- ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ/การเงิน	15 - 55	43.67	6.58
- ความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์	27 - 51	40.73	5.24
การสนับสนุนทางสังคม	45 - 95	69.70	10.28
(1) กลุ่มที่เป็นทางการ	12 - 50	32.53	6.67
(2) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ	21 - 48	37.17	5.83
ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์	55 - 164	117.35	14.69
การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	36 - 115	77.87	15.05
- องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล	13 - 45	31.81	7.10
- องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคม	1 - 25	15.62	4.44
- องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน	10 - 45	30.44	6.37

ตารางที่ 3 แสดงการแปลผลคะแนนของตัวแปร

สำหรับการแปลผลคะแนนของตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ 25% ในการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มกลาง ดังนั้นจึงแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

ตัวแปร	คะแนนระดับต่ำ	คะแนนระดับปานกลาง	คะแนนระดับสูง
ความมั่นคงในการทำงาน	1 - 28	29 - 86	87 ขึ้นไป
- ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ/การเงิน	1 - 11	12 - 40	41 ขึ้นไป
- ความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์	1 - 12	13 - 44	45 ขึ้นไป
การสนับสนุนทางสังคม	1 - 25	26 - 74	75 ขึ้นไป
(1) กลุ่มที่เป็นทางการ	1 - 12	13 - 36	37 ขึ้นไป
(2) กลุ่มที่ไม่เป็นทางการ	1 - 12	13 - 36	37 ขึ้นไป
ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์	1 - 41	42 - 122	123 ขึ้นไป
การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	1 - 29	30 - 85	86 ขึ้นไป
- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคล	1 - 9	10 - 33	34 ขึ้นไป
- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคม	1 - 5	6 - 18	19 ขึ้นไป
- องค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน	1 - 9	10 - 33	34 ขึ้นไป

จากตารางที่ 2 และ 3 พบว่า

คะแนนของความมั่นคงในการทำงานมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 48 - 106 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ คือ 23 - 115 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 84.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.37 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงในการทำงานระดับปานกลาง

คะแนนของความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 15 - 55 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ คือ 14 - 55 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.67 และมีส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 6.58 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินระดับสูง

คะแนนของความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์มีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 27 - 51 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้คือ 14 - 70 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 40.73 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.24 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ระดับปานกลาง

คะแนนของการสนับสนุนทางสังคมมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 45 - 95 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 20 - 100 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 69.7 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.28 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการสนับสนุนทางสังคมปานกลาง

คะแนนของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 12 - 50 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 10 - 50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.67 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการระดับปานกลาง

คะแนนของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการมีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 21 - 48 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 10 - 50 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.83 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้สูง แสดงว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการระดับสูง

คะแนนความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 36 - 115 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 29 - 203 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 117.35 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ในระดับปานกลาง

คะแนนของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมีพิสัยอยู่ระหว่าง 36 - 115 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 23 - 115 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 77.87 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.05 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงปานกลาง

คะแนนของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลมีพิสัยอยู่ระหว่าง 13 - 45 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 11 - 55 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.81 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.10 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลปานกลาง

คะแนนของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมมีพิสัยอยู่ระหว่าง 1 - 25 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 1 - 25 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 15.62 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.44 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมปานกลาง

คะแนนของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานมีพิสัยอยู่ระหว่าง 10 - 45 จากค่าคะแนนที่เป็นไปได้ 1 - 9 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 30.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.36 ซึ่งคะแนนเฉลี่ยที่ได้ปานกลาง แสดงว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานปานกลาง

ส่วนที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานข้อที่ 1 ของการวิจัยได้เสนอว่า ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังถูกแปรรูป

ตารางที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปรที่ศึกษา		ความมั่นคงในการทำงาน ทางเศรษฐกิจ ทางอารมณ์ การสนับสนุน กลุ่มไม่เป็น ความเชื่อมั่นใน การต่อต้านการ องค์ประกอบ องค์ประกอบที่									
		หรือการเงิน					ทางสังคม ทางการ ทางการ การเผชิญเหตุการณ์ เปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวกับบุคคล ที่เกี่ยวกับสังคม ที่เกี่ยวกับงาน				
ความมั่นคง											
ในการทำงาน	1.00										
ทางเศรษฐกิจ	0.84**	1.00									
ทางอารมณ์	0.73**	0.25**	1.00								
การสนับสนุนทางสังคม	0.38**	0.23**	0.37**	1.00							
กลุ่มเป็นทางการ	0.36**	0.19**	0.40**	0.85**	1.00						
กลุ่มไม่เป็นทางการ	1.23**	0.18**	0.19**	0.79**	0.35**	1.00					
ความเชื่อมั่นใน											
การเผชิญเหตุการณ์	-0.02	-0.02	-0.02	0.05	0.06	0.03	1.00				
การต่อต้านการ											
การเปลี่ยนแปลง	0.07	0.11	-0.01	-0.07	-0.08	-0.04	-0.03	1.00			
เกี่ยวกับบุคคล	0.03	0.05	-0.02	-0.01	-0.06	0.05	-0.03	0.85**	1.00		
เกี่ยวกับสังคม	0.12	0.14*	0.03	-0.06	-0.04	-0.06	-0.04	0.86**	0.55**	1.00	
เกี่ยวกับงาน	0.03	0.07	-0.03	-0.13*	-0.10	-0.12	-0.00	0.79**	0.51**	0.61**	1.00
ค่าเฉลี่ย	84.40	43.67	40.73	69.7	32.53	37.17	117.35	77.87	31.81	15.62	30.44
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	9.37	6.58	5.24	10.28	6.67	5.83	14.69	15.05	7.10	4.44	6.37

** P > 0.01

* P > 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยที่การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.07$) ส่วนความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ($r = -0.03$) สำหรับตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน กลับพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.07$)

อย่างไรก็ตาม เมื่อแยกลักษณะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับความรู้สึกรับรู้ของบุคคล, การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสังคม และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับงาน ($r = -0.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน ($r = .014$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับงานที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการสนับสนุนทางสังคม ($r = -0.13$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 : ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 ของการวิจัยได้เสนอว่า ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและการเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ สามารถร่วมกันทำนายการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูป

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของความสามารถร่วมกันทำนายการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ จากตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ ได้แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ตัวทำนาย	B	SEB	β
ความมั่นคงในการทำงาน	0.180	0.132	0.112
การสนับสนุนทางสังคม	- 0.165	0.120	- 0.113
ความสามารถในการเผชิญเหตุการณ์	- 2.29E-02	0.078	- 0.022
R = 0.130	R ² = 0.017	SE _{est} = 15.0554	F = 0.972

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณอย่างง่ายของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ผลปรากฏว่า สมมติฐานข้อที่ 2 ไม่ได้รับการยอมรับ กล่าวคือ ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความสามารถในการเผชิญเหตุการณ์ ไม่สามารถร่วมกันทำนายความผันแปร การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะสามารถร่วมกันทำนายได้เพียงร้อยละ 0.2 เท่านั้น

แสดงว่า ความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ ไม่สามารถร่วมกันทำนาย การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจได้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 ถูกปฏิเสธแล้วนั้น จึงได้นำตัวแปรความมั่นคงในการทำงานและตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมาหาความแตกต่างกับ

ตัวแปรการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะตัวแปรความมั่นคงในการทำงานและตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 4 ผู้วิจัยจึงคิดว่าตัวแปรความมั่นคงในการทำงานและตัวแปรการสนับสนุนทางสังคมและตัวแปรการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงน่าจะมีความแตกต่างกัน จึงได้แบ่งความมั่นคงในการทำงานเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน
2. ความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์

แบ่งการสนับสนุนทางสังคมทางสังคมจากแหล่งที่มาเป็น 2 แหล่งที่มา คือ

1. แหล่งที่เป็นทางการ
2. แหล่งที่ไม่เป็นทางการ

และแบ่งการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล
2. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบทางสังคม
3. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อทดสอบความ

แตกต่างของสมมติฐานข้อที่ 3, 4 และ 5 โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร MANOVA (Multiple Analysis of Variance)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร MANOVA (Multiple Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คือพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูปมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน มีความมั่นคงในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมในแต่ละแหล่ง ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

การสนับสนุนทางสังคม	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล	
	Multivariate	Univariate
แหล่งที่เป็นทางการ	F = 3.83	0.94
แหล่งที่ไม่เป็นทางการ		0.78

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในคะแนนระดับ สูง กลางและต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 3.83$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม (แหล่งที่เป็นทางการ และแหล่งที่ไม่เป็นทางการ) (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับคะแนนสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับคะแนนสูง กลาง และต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่มานั้นไม่มีความแตกต่างกันคือการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ ($F = 0.94$) และการสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ ($F = 0.78$)

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน คือระดับสูง กลาง ต่ำ ผลของการสนับสนุนทางสังคมไม่

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) และการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) ก็พบว่า มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน คือระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 7 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของความมั่นคงในการทำงานในแต่ละด้านระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

ความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล	
	Multivariate	Univariate
ทางเศรษฐกิจหรือการเงิน	F = 0.81	0.60
ทางอารมณ์		1.26

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยรวม (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในคะแนนระดับ สูง กลาง และต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 0.81$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (ด้านความมั่นคงเศรษฐกิจหรือการเงิน และความมั่นคงทางอารมณ์) (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับสูง กลาง และต่ำ มีความมั่นคงในการทำงาน ที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน ($F = 0.60$) ความมั่นคงในการทำงานเกี่ยวกับความมั่นคงทางอารมณ์ ($F = 1.26$) ไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกความมั่นคงในการทำงานตามองค์ประกอบที่ต่างกัน พบว่า ความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ ก็พบว่าไม่มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน คือระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 8 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคล	
	Multivariate	Univariate
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือ การเงิน	F = 1.72	1.08
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		1.19
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือ การเงิน		1.36
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		2.04

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในคะแนนระดับ สูง กลาง และต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 1.72$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของผลการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมและแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในระดับสูง กลาง และต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในระดับที่แตกต่างกัน คือระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มา คือการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) และความมั่นคงในการทำงานในทางเศรษฐกิจหรือการเงิน และความมั่นคงในการทำงานในทางอารมณ์ พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส, ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส, ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคลในระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร MANOVA (Multiple Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูปที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับที่แตกต่างกัน มีความมั่นคงในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคม

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคม		
การสนับสนุนทางสังคม	Multivariate	Univariate
แหล่งที่เป็นทางการ	F = 1.09	2.14
แหล่งที่ไม่เป็นทางการ		0.33

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับ สูง กลาง และต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 1.09$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ ($F = 2.14$) และการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ ($F = 0.33$) ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) และการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติ, พี่น้อง) มีผลต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 10 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ระหว่างระดับคะแนนของกลุ่มพนักงานที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคม

ความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคม	
	Multivariate	Univariate
ทางเศรษฐกิจหรือการเงิน	$F = 0.14$	0.76
ทางอารมณ์		0.15

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับ สูง กลาง และต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 0.14$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ มีความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน ($F = 0.76$) และความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ ($F = 0.15$) ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อแบ่งความมั่นคงในการทำงานตามองค์ประกอบที่แตกต่างกันพบว่าความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 11 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคม

การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคม	
	Multivariate	Univariate
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือ การเงิน	F = 12.44**	0.45
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		2.59
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือ การเงิน		0.03
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		4.87*

*P < 0.05

**P < 0.01

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับ สูง กลาง และต่ำ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 12.44$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมและแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับคะแนนสูง กลางและต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน ไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 0.45$) และผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ก็ไม่มี ความแตกต่างกัน ($F = 2.59$) เช่นเดียวกันกับผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินก็ไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 0.03$) แต่กลับพบว่าผลของการการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ที่มีต่อระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงระหว่างกลุ่มสูง กลาง และต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 4.87$)

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสังคมในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาแยกการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มาและแบ่งความมั่นคงในการทำงานแต่ละองค์ประกอบพบ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) ความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์

พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน

การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินมีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับสูง กลาง และต่ำ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส, ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับสังคมในระดับ สูง กลาง และต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร MANOVA (Multiple Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูปมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานในระดับที่แตกต่างกัน มีความมั่นคงในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ ระหว่างพนักงานที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน

การสนับสนุนทางสังคม	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน	
	Multivariate	Univariate
แหล่งที่เป็นทางการ	F = 0.51	4.69*
แหล่งที่ไม่เป็นทางการ		0.24

*P < 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานในระดับ สูง กลางและต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน(F=0.51)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่ง

ที่เป็นทางการ ($F = 4.69$) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลับพบว่า ผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการไม่มีความแตกต่างกัน ($F = 0.24$)

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแบ่งการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ในระดับ สูง กลาง ต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) กลับพบว่า มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานเป็นบางส่วน

ตารางที่ 13 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของความมั่นคง
ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทาง
อารมณ์ ระหว่างพนักงานที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงใน
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน	
	Multivariate	Univariate
ทางเศรษฐกิจหรือการเงิน	F = 2.36	0.84
ทางอารมณ์		5.48*

*P < 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับ สูง กลาง และต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน (F = 2.36)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ มีผลของความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน ไม่แตกต่างกัน (F = 0.843) แต่กลับพบว่าความมั่นคงในการทำงานด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีผลต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานระดับสูง กลาง และต่ำแตกต่างกัน (F = 5.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีของต่อความมั่นคงในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อแบ่งความมั่นคงในการทำงานตามองค์ประกอบที่แตกต่างกันพบว่า ความ

มั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ในระดับ สูง กลาง ต่ำ ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับที่แตกต่างกัน คือระดับสูง กลาง ต่ำ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นบางส่วน

ตารางที่ 14 ตารางการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปรของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการและแหล่งที่ไม่เป็นทางการ กับความมั่นคงในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ ระหว่างพนักงานที่มีระดับคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน

การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงาน	การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน	
	Multivariate	Univariate
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือ การเงิน	F = 8.51*	2.48
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		1.15
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางเศรษฐกิจหรือการเงิน		0.07
การสนับสนุนทางสังคมจาก แหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคง ในการทำงานทางอารมณ์		1.09

*P < 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบพหุตัวแปร หรือ MANOVA (Multiple Analysis of Variance) สามารถอธิบายเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยไม่แยกพิจารณาแต่ละด้าน (Multivariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับ สูง กลาง และต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($F = 8.51$)

ส่วนที่สองได้เปรียบเทียบความแตกต่างของการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานโดยพิจารณาแต่ละแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมและแต่ละด้านของความมั่นคงในการทำงาน (Univariate) ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีคะแนนการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับสูง กลาง และต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางด้านเศรษฐกิจหรือการเงินไม่แตกต่างกัน ($F = 2.48$) และผลของการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางด้านอารมณ์ไม่แตกต่างกัน ($F=1.15$) เช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางด้านเศรษฐกิจหรือการเงิน ก็พบว่าไม่แตกต่างกัน ($F = 0.07$) และการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการกับความมั่นคงในการทำงานทางอารมณ์ก็ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.09$)

สรุปได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง ต่ำ มีผลของการสนับสนุนทางสังคมและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อแบ่งการสนับสนุนทางสังคมตามแหล่งที่มาและแบ่งความมั่นคงในการทำงานแต่ละองค์ประกอบ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) ความมั่นคงในการทำงานในทางเศรษฐกิจหรือการเงินและความมั่นคงในการทำงานในทางอารมณ์

พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, กลุ่มวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานในทางเศรษฐกิจ หรือการเงินการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่เป็นทางการ (ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน, กลุ่ม

วิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมอื่น) กับความมั่นคงในการทำงานในทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานในทางเศรษฐกิจหรือการเงินและการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เป็นทางการ (พ่อ, แม่, คู่สมรส,ญาติพี่น้อง) กับความมั่นคงในการทำงานในทางอารมณ์ มีผลต่อระดับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงานในระดับที่แตกต่างกัน คือ ระดับสูง กลาง และต่ำ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน