บทที่ 4
ผลการศึกษา

การแสดงผลการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือเขต โทรศัพท์ที่ 1 ทั้งหมด จำนวน 250 ตัวอย่าง ซึ่งแสดงผลการศึกษาในรูปตารางและการอธิบายผลจากตารางตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

2. ผลการศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

3. ผลการศึกษาความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

4. ผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

5. ผลการศึกษาถึงรูปแบบและสิทธิที่ทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการได้รับและต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

6. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

7. ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์

8. การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4.1 ผลการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน) n =250	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	181	72.4
หญิง	68	27.2
ไม่ตอบคำถาม	1	0.4
2. อายุ		
23 – 27 ปี	33	13.2
28 – 32 ปี	63	25.2
33 – 37 ปี	60	24.0
38 – 42 ปี	52	20.8
43 – 47 ปี	11	4.6
48 – 52 ปี	17	6.8
53 – 58 ปี	8	3.2
ไม่ตอบคำถาม	6	2.4
3. วุฒิการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	25	10
มัธยมศึกษาตอนปลาย	16	6.4
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เช่น ปวช. ปวส.	74	29.6
อนุปริญญา เช่น ปกศ.	40	16.0
ปริญญาตรี	85	34.0
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.6
ไม่ตอบคำถาม	6	2.4
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4,000-8,000 บาท	41	16.4
8,001-12,000 บาท	86	34.4
12,001-16,000 บาท	55	22.0
16,001-20,000 บาท	25	10.0

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน) n = 250	ร้อยละ (100)
20,001 – 24,000 บาท	11	4.4
24,001 – 28,000 บาท	8	3.2
มากกว่า 28,001 บาท	17	6.8
ไม่ตอบคำถาม	7	2.8
5. ระดับ		
ระดับ 1 - ระดับ 3	81	32.4
ระดับ 4 - ระดับ 6	145	58.0
ระดับ 7 – ระดับ 9	22	8.8
ไม่ตอบคำถาม	2	0.8
6. อายุการทำงาน		
1 – 5 ปี	72	28.8
6 – 10 ปี	59	23.6
11 – 15 ปี	73	29.2
16 – 20 ปี	29	11.6
21 – 25 ปี	4	1.6
26 – 30 ปี	11	4.1
31 - 33 ปี	2	0.8
7. ตำแหน่งในองค์การ		
หัวหน้าแผนก/หัวหน้าสำนักงานบริการโทรศัพท์	16	6.4
พนักงาน	234	93.6
8. ประสบการณ์การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ		
เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ	125	50.0
ไม่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ	125	50.0
9. ระยะเวลาในการสมัครเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ		
1 ปีหรือน้อยกว่า – 3 ปี	45	18.0
4 – 6 ปี	65	26.0
7 – 9 ปี	133	53.2

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคลอย่าง	จำนวน(คน) n = 250	ร้อยละ (100)
ไม่ตอบคำถาม	7	2.8
10. ฐานะในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ		
สมาชิกสมาคม	244	97.6
กรรมการสมาคม	1	0.4
ผู้แทนสมาคม	1	0.4
ผู้แทนพนักงานในคณะกิจการสัมพันธ์	0	0
ไม่ตอบคำถาม	4	1.6

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 คือ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน แม่ฮ่องสอน จำนวน 250 คน ประกอบด้วย เพศชาย ร้อยละ 72.4 ส่วนเพศหญิงมีเพียงร้อยละ 27.2 เท่านั้น

อายุของกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะกระจายตั้งแต่อายุ 23 ปี จนถึง อายุ 58 ปี ซึ่งร้อยละ 25.2 อยู่ในช่วงอายุ 28 – 32 ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือช่วงอายุ 33 – 37 ปี และอายุ 38 – 42 ปี ในอัตราร้อยละ 24.0 และ20.8 ตามลำดับ และช่วงอายุต่ำที่สุดคือ 23 – 27 ปี มีร้อยละ 13.2 ส่วนช่วงอายุมากที่สุดคือ 53 –58 ปี มีเพียงร้อยละ 3.2

วุฒิศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คือ มีอัตราร้อยละ 34.0 รองลงมาเป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เช่น ปวช. ปวส. มีอัตรา ร้อยละ 29.6 การศึกษาระดับต่ำสุดคือ มัธยมศึกษาตอนต้น มีร้อยละ 10 ส่วนระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 1.6 อย่างไรก็ตามเมื่อแบ่งการพิจารณาระดับการศึกษาเป็นต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่าส่วนใหญ่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 62.0 ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีเพียงร้อยละ 35.6

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 9,000 – 12,000 บาท คืออัตราร้อยละ 34.4 รองลงมาคือช่วงรายได้ 12,001 – 16,000 บาท คืออัตรา ร้อยละ 22.0 รายได้ในช่วงต่ำสุดคือ 4,000 – 8,000 บาท มีอัตรา ร้อยละ 16.4 ส่วนรายได้ในช่วงสูงสุดคือมากว่า 28,000 บาทต่อเดือน มีอัตรา ร้อยละ 6.8

สำหรับระดับมีการกระจายตั้งแต่ ระดับ1 – ระดับ 9 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ 4 - 6 ซึ่งมีมากที่สุด คือ ร้อยละ 58.0 รองลงมาเป็นระดับ 1 – 3 คืออัตราร้อยละ 32.4 ส่วนระดับ 7 ขึ้นไปมีน้อยที่สุด คือร้อยละ 8.8

กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานกระจายตั้งแต่ 1 ปี ถึง 33 ปี ซึ่งร้อยละ 29.2 มีอายุการทำงานในช่วง 11 – 15 ปี ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาในช่วง 1-5ปี มีร้อยละ 28.8 ส่วนอายุการทำงานที่มากที่สุดคือช่วงอายุ 31 – 33 ปี แต่ก็มีเพียงร้อยละ 0.8 เท่านั้น

ตำแหน่งภายในองค์การของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน คืออัตรา ร้อยละ 93.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าแผนก หรือหัวหน้าสำนักงานบริการมีเพียง ร้อยละ 6.4

สำหรับประสบการณ์ การเคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 50

ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ นับจากปีที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ คือในปี 2534 มีการกระจายตั้งแต่ 1 – 9 ปี (ปี 2542 เป็นปีที่ทำการเก็บข้อมูล) โดยระยะเวลา 7 - 9 ปี ร้อยละ 53.2 ซึ่งเป็นระยะเวลาที่นานที่สุดและส่วนใหญ่ผู้ที่มีระยะเวลาสมัครเป็นสมาชิกสมาคมเป็นเวลา 9 ปี ต่างเคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาแล้ว รองลงมาคือระยะเวลา 4 – 6 ปี คือ อัตราร้อยละ 26.0 ส่วนระยะเวลา 1- 3 ปี มีร้อยละ 18.0

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมด เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยไม่มีตำแหน่งใด ๆ ในสมาคม คือ ร้อยละ 97.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการสมาคม และผู้แทนสมาคม มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 4 และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้แทนพนักงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เลย

ตอนที่ 4.2 ผลการศึกษาบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่อการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจ การยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง และการรับข่าวสารข้อมูล การปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ว่าในปัจจุบันเป็นอย่างไร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. นโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการขององค์การ	3.07	.95	ปานกลาง
2. สถานการณ์ทางการเงินและทางเศรษฐกิจขององค์การ	2.90	.98	ปานกลาง
3. สถานการณ์ทางการผลิตและการตลาด	2.76	.99	ปานกลาง
4. แผนการลงทุน การผลิต เหตุผล วิธีการทำงานแบบใหม่	2.73	.93	ปานกลาง
5. การลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการ	2.67	.93	ปานกลาง
6. การแปรรูปองค์การ	3.12	.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.87**	**.96**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยรวมแล้วสมาชิกสมาคมพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ มีส่วนร่วมทางการบริหารในด้านการมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.87 (S.D.= 0.96) โดยข่าวสารที่มีสิทธิรับรู้มากที่สุดคือ เรื่องการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 (S.D. = 0.98) และนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 (S.D. = .95) สำหรับการรับรู้ข่าวสารในเรื่องของสถานการณ์ทางการเงินและทางเศรษฐกิจขององค์การ สถานการณ์ทางด้านการตลาด พนักงานมีส่วนรับรู้ในระดับปานกลางเช่นกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 (S.D. = .98) และ 2.76 (S.D. = .99) ส่วนเรื่องเกี่ยวกับการลดการผลิตการโยกย้ายกิจการการปรับปรุงกิจการนั้นพนักงานมีส่วนรับรู้น้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 (S.D. = .93)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ หรือร่วมตัดสินใจโดยผ่านสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การแปรรูปองค์การโทรศัพท์	2.48	1.06	น้อย
2. การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต	2.31	1.01	น้อย
3. การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบกฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆขององค์การโดยทั่วไป	2.37	1.10	น้อย
4. การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่นวันหยุด วันลาฯลฯ	2.46	1.15	น้อย
5. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานเช่นค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส	2.55	1.24	น้อย
6. การลงทุนใหม่ การรวมกิจการ การยุบกิจการ	2.27	1.11	น้อย
7. การแก้ไขปัญหาขององค์การเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป	2.31	1.08	น้อย
8. การลดต้นทุนการผลิต เช่น ลดการใช้สาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟ	2.48	1.09	น้อย
9. การปรับปรุงทางเทคนิคและระบบการผลิต	2.33	1.06	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.39	1.21	น้อย

จากตารางที่ 4.3 โดยรวมสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์ฯ มีสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ หรือร่วมตัดสินใจจากฝ่ายบริหารอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39 (S.D. =1.21) แต่มีความแตกต่างในความคิดเห็นค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาพบว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ อยู่ในระดับต่ำในทุกประเด็นไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 (S.D. = 1.24) การแปรรูปองค์การโทรศัพท์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ2.48 (S.D. = 1.06) การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 1.15) การตัดสินในในการลงทุนใหม่ ๆ การรวมกิจการ การยุบกิจการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 (S.D. = 1.11) มีระดับการมีส่วนร่วมน้อยในทุกกรณี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เกี่ยวกับสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารโดยผ่านสมาคมฯ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ	2.41	1.14	น้อย
2. การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน เช่นค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ชั่วโมงการทำงาน	2.44	1.14	น้อย
3. การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานเช่นระบบการรักษาความปลอดภัย สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นต้น	2.50	1.11	น้อย
4. การขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับสูง	1.97	1.05	น้อย
5. การขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับกลาง	1.96	1.05	น้อย
6. การขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับล่าง(หัวหน้างาน)	1.98	1.04	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.21**	**1.08**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าในภาพรวมแล้วสมาชิกสมาคมพนักงานองค์การโทรศัพท์มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองกับผู้บริหารโดยผ่านสมาคมฯ ในระดับที่ต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 แต่ความคิดเห็นของพนักงานค่อนข้างแตกต่างกัน (S.D. = 1.08) อย่างไรก็ตามสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร อยู่ในระดับต่ำทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น ระบบการรักษาความปลอดภัย สวัสดิการเป็นต้น จะมีมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5 (S.D. = 1.11) รองลงมาเป็นสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44 (S.D. = 1.14) ส่วนการมีส่วนร่วมที่มีน้อยที่สุดคือ การขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D. = 1.04) แต่ก็ยังใกล้เคียงกับการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับล่าง และระดับสูง ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วมระดับน้อยเช่นกัน คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D. = 1.04) และ 1.97 (S.D. = 1.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับการมีส่วนร่วมในการมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจ ร่วมกับฝ่ายบริหารของสมาชิกสมาคมฯ ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
1. การวางแผนบุคคลการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต	2.11	1.05	น้อย
2. การเปลี่ยนหรือโยกย้ายพนักงาน	2.12	.98	น้อย
3. การพัฒนาฝีมือ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากร	2.42	1.04	น้อย
4. การเพิ่มตำแหน่งงาน หรือการรับพนักงานเพิ่ม	2.09	.99	น้อย
5. การลดตำแหน่งงาน หรือการลดพนักงาน	2.02	1.01	น้อย
6. การเลิกจ้างพนักงาน	2.04	1.07	น้อย
7. การแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหาร	1.98	1.03	น้อย
8. การจัดกลุ่มกิจกรรม เช่น QCC หรือ 5ส	2.09	1.08	น้อย
9. การพิจารณาลงโทษพนักงาน	2.16	1.08	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.10**	**1.02**	น้อย

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่า ในภาพรวมแล้วพนักงานมีสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การน้อยมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการวางแผนบุคลากร การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายพนักงานการเพิ่มตำแหน่งหรือการรับพนักงานเพิ่ม การเลิกจ้างพนักงาน การจัดกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ การพิจารณาลงโทษพนักงานก็ตามทุกกิจกรรมพนักงานมีส่วนร่วมน้อยมาก โดยเฉพาะการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารมีน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.98 (S.D. = 1.03) ส่วนสิทธิที่มีมากที่สุดคือ การปรึกษาหารือ หรือการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคลากรแต่ถึงอย่างไรก็ตามก็เป็นการมีส่วนร่วมในระดับน้อยอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42 (S.D. = 1.04)

จะเห็นว่าจากตารางที่ 4.2 – 4.5 รูปแบบการมีส่วนร่วมที่สมาชิกสมาคมมีสิทธิมากที่สุดคือสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์การซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมในลำดับแรก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับ สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจ สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรอง และในลำดับสุดท้ายคือสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร มีส่วนร่วมรองมาตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ยคือ 2.39, 2.21 และ 2.10 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้นสมาชิก

สมาคมจะมีสิทธิน้อยมาก ปัจจุบันสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมเพียงการรับรู้ข่าวสารข้อมูลทั่วไปเท่านั้น ที่มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การแล้วไม่ว่าจะเป็นการได้รับการปรึกษาหารือ หรือร่วมตัดสินใจในนโยบายการบริหารทั่วไป การขยายกิจการ การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน หรือการบริหารงานบุคคลก็ตาม พนักงานองค์การโทรศัพท์มีส่วนร่วมน้อยมาก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตอนที่ 4.3 ผลการศึกษาความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับ ความรู้และความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมฯ ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้
1. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้บังคับแก่ฝ่ายบริหารและพนักงานในรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ	2.92	1.19	ปานกลาง
2. ปัจจุบันพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้	2.90	1.34	ปานกลาง
3. พนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละแห่งมีสิทธิขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงแห่งเดียว	2.9	1.35	ปานกลาง
4. ผู้ที่สมัครสมาชิกสมาคมได้ต้องเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เท่านั้น	3.31	1.31	ปานกลาง
5. องค์กรสำคัญที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาข้อเสนอแนะ และคำร้องทุกข์ของพนักงาน หรือสมาคมปัจจุบันมี 2 องค์กร	2.44	1.28	น้อย
6. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เป็นองค์แรกที่ทำหน้าที่พิจารณาข้อบังคับในการทำงาน คำร้องทุกข์ของพนักงานและข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของสมาคม	2.81	1.32	ปานกลาง
7. คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรแรก ที่พิจารณาข้อบังคับในคำร้องทุกข์ของพนักงานและข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	2.91	1.25	ปานกลาง
8. พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้แทนในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้	2.99	1.28	ปานกลาง
9. พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับเลือกเป็นผู้แทนสมาคมฯ หรือ ผู้แทนพนักงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้	3.02	1.29	ปานกลาง
10. พนักงานและลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องทุกข์เพื่อให้คณะ			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้
กรรมการกิจการสัมพันธ์พิจารณาได้แต่ไม่มีสิทธิเจรจาต่อรอง	2.89	1.30	ปานกลาง
11.หากไม่พอใจผลการพิจารณาคำร้องทุกข์มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ภายใน 15 วัน	2.59	1.37	น้อย
12.พนักงานที่ขอจัดตั้งเป็นสมาคมฯ เป็นกรรมการสมาคม ได้รับการคุ้มครองจากฝ่ายบริหารเรื่อง การเลิกจ้าง การโยกย้าย	2.4	1.33	น้อย
13.จากข้อ 12 หากไม่ได้รับความคุ้มครองดังกล่าวสามารถยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ภายใน30 วัน	2.34	1.33	น้อย
14.พนักงานจะนัดหยุดงานหรือดำเนินการใดที่เป็นการนัดหยุดงานไม่ได้หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุก	2.81	1.36	ปานกลาง
15.สมาคมเท่านั้นที่มีอำนาจยื่นข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์	2.66	1.34	ปานกลาง
16.สมาคมฯไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน เช่น เงื่อนไขการจ้างงาน	2.50	1.3	น้อย
17.หากพนักงานมีความต้องการก็สามารถยื่นข้อเสนอโดยตรงโดยลงชื่อเพื่อยื่นข้อเสนอได้โดยไม่ต้องผ่านสมาคมฯ	2.37	1.31	น้อย
18.พนักงานสามารถยื่นคำร้องทุกข์ได้โดยไม่ต้องผ่านสมาคมฯ	2.49	1.38	น้อย
19.สมาคมฯมีสิทธิยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในฐานะตัวแทนพนักงานที่เป็นสมาชิกสมาคมฯเท่านั้น	2.58	1.36	น้อย
20.คำร้องทุกข์ที่สมาคมยื่นต้องเป็นเรื่องสิทธิประโยชน์เท่านั้น	2.73	1.32	ปานกลาง
21.การยื่นข้อเสนอเกี่ยวกับการเงิน เช่น ขอขึ้นเงินเดือน ต้องให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาเห็นชอบ และเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และกระทรวงเจ้าสังกัด	2.58	1.33	น้อย
22.มติของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ไม่ให้ความเห็นชอบข้อเสนอถือว่าเป็นที่สิ้นสุดอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้	2.35	1.35	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.71**	**1.35**	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยทั่วไปแล้วสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ ปี พ.ศ. 2534 ในระดับปานกลาง คือ ทราบแต่ยังไม่เข้าใจในรายละเอียดของการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 (S.D.= 1.35)โดยสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจว่าผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้จะต้องเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เท่านั้น มากที่สุด คือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 (S.D.= 1.31) แต่ก็เป็นความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลางคือทราบแต่ยังไม่เข้าใจในรายละเอียดของการปฏิบัติ สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจน้อยคือไม่ทราบเป็นบางส่วนเกี่ยวกับประเด็นที่ว่า พนักงานที่ขอจัดตั้งเป็นสมาคม ฯ หรือเป็นกรรมการสมาคมฯ หากเมื่อใดก็ตามที่บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้างหรือ การโยกย้ายแล้วสามารถยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ภายใน30 วันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34 (S.D. = 1.33)

จะเห็นได้ว่าเรื่องที่พนักงานทราบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องหลักการใหญ่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสมาคมฯ แต่ก็ยังไม่มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ส่วนในเรื่องรายละเอียดปลีกย่อยนั้นพนักงานไม่ค่อยทราบ

ตอนที่ 4.4 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯ เกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. ความรู้ความสามารถของผู้นำสมาคม	2.68	.60	มีผล
2. ความจริงใจความตั้งใจของผู้นำสมาคมฯ	2.62	.67	มีผล
3. การมีอัธยาศัยและมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำสมาคมฯ	2.68	.62	มีผล
4. ความซื่อสัตย์และเสียสละของผู้นำสมาคม	2.76	.53	มีผล
5. การมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ของผู้นำ	2.77	.51	มีผล
6. ความสามารถในการสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นต่อสมาชิก	2.69	.59	มีผล
7. ความสนใจในการติดตามแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิก	2.72	.56	มีผล
8. ความสามารถสร้างความเป็นปึกแผ่นความเข้มแข็งของสมาชิก	2.68	.60	มีผล
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.70**	**0.58**	มีผล

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเห็นว่าปัจจัยทางด้านผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกประเด็น มีผลมากต่อการที่ทำให้สมาชิกมีสิทธิเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การได้หรือไม่ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นสูงมากเท่ากับ 2.70 (S.D. = 0.58) โดยประเด็นที่สมาชิกเห็นว่า มีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมฯ เข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การมากที่สุดสามอันดับแรกได้แก่

1) การมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.77 (S.D. = 0.51)

2) ความซื่อสัตย์และเสียสละของผู้นำโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.76 (S.D. = 0.53)

3) ความสนใจในการติดตามแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของสมาชิกโดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.72 (S.D. = 0.56)

ในประเด็นอื่นนอกจากนี้สมาชิกล้วนมีความคิดเห็นว่าต่างก็มีผลอย่างมากทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯ ต่อปัจจัยด้านสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลต่อการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. จำนวนสมาชิก	2.58	0.73	มีผล
2. ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกสมาคมฯ	2.55	0.72	มีผล
3. คุณภาพของสมาชิก	2.49	0.74	มีผล
4. การเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของสมาชิกฯ	2.60	0.70	มีผล
5. การสนับสนุนกิจการของสมาคมฯ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ และการเงินของสมาชิกฯ	2.55	0.70	มีผล
6. การเข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นของสมาชิกฯ	2.67	0.63	มีผล
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.57**	**0.70**	**มีผล**

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่า โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านสมาชิกมีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.57 (S.D. = 0.70) โดยมีความเห็นว่าทุกประเด็นที่เกี่ยวกับสมาชิกมีผลทั้งสิ้น โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลมาก 3 อันดับแรกได้แก่

1) การเข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นของสมาชิกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 (S.D. = 0.63)

2) การเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของสมาชิกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 (S.D. = 0.70)

3) จำนวนสมาชิกโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการดำเนินงานของสมาคมฯ	2.71	0.61	มีผล
2. ระเบียบข้อบังคับของทางสมาคมฯ	2.60	0.72	มีผล
3. ฐานะที่มั่นคงทางการเงินของทางสมาคมฯ	2.53	0.74	มีผล
4. การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ	2.66	0.63	มีผล
5. การได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานจากสมาชิกฯ	2.73	0.59	มีผล
6. ความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานของสมาคมฯ	2.67	0.61	มีผล
7. ความเป็นอิสระในการดำเนินงานของสมาคมฯ	2.53	0.71	มีผล
8. การเปิดโอกาสให้สมาชิกสมาคมฯมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	2.61	0.67	มีผล
9. การจัดให้มีการประชุมและการดำเนินกิจกรรมต่าง อย่างต่อเนื่อง	2.65	0.64	มีผล
10. การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสมาคมฯและองค์การให้สมาชิกทราบเป็นประจำ	2.72	0.60	มีผล
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.64**	**0.65**	**มีผล**

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการดำเนินงานของสมาคมฯ ทำให้พนักงานมีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วน ร่วมในการบริหารองค์การในระดับที่อาจเรียกว่ามากได้ ประเด็นที่มีผลสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1) การได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานจากสมาชิกฯ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.73 (S.D. = 0.59)

2) การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสมาคมฯและองค์การให้สมาชิกทราบเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 2.72 (S.D. = 0.60)

3) การดำเนินงานของสมาคมฯ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.71 (S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯ เกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมาย (พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2534) ต่อผลการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. การห้ามไม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันในรูปสหภาพแรงงาน	2.34	0.75	ไม่แน่ใจ
2. การกำหนดให้พนักงานรวมตัวกันในรูปสมาคมฯ	2.46	0.69	มีผล
3. การห้ามไม่ให้พนักงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรองในด้านสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน	2.41	0.73	มีผล
4. การห้ามไม่ให้พนักงานนัดหยุดงานหรือดำเนินการในลักษณะที่เป็นการนัดหยุดงาน	2.37	0.75	ไม่แน่ใจ
5. ขั้นตอนในการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. ไม่ชัดเจน	2.34	0.70	ไม่แน่ใจ
6. การกำหนดให้สมาคมฯยื่นข้อเสนอได้เพียงวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการในการทำงานเท่านั้น	2.66	0.73	มีผล
7. การกำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของพนักงานเฉพาะเรื่องสิทธิประโยชน์ในการทำงาน	2.36	0.73	ไม่แน่ใจ
8. พ.ร.บ. ไม่มีการกำหนดบทคุ้มครองไปถึงการกระทำใด ๆ ที่ห้ามไม่ให้ฝ่ายบริหารเข้าแทรกแซงการกระทำอันไม่เป็นธรรมพนักงาน	2.39	0.70	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.36**	**0.72**	**ไม่แน่ใจ**

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯและเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มีความไม่แน่ใจว่าปัจจัยทางด้านกฎหมายอันได้แก่ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจะมีผลต่อการทำให้ พนักงานรัฐวิสาหกิจเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การได้หรือไม่

อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาในประเด็นต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าวกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบางประเด็นมีผลแต่บางประเด็นไม่แน่ใจว่าจะมีผลหรือไม่

ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลได้แก่

1) การกำหนดให้สมาคมฯยื่นข้อเสนอได้เพียงวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการในการทำงานเท่านั้น โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 (S.D. = 0.73)

2) การกำหนดให้พนักงานรวมตัวกันในรูปของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.75)

3) การห้ามไม่ให้พนักงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรองในด้านสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานโดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 (S.D. = 0.73)

ส่วนประเด็นอื่น ๆ นั้นกลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าจะมีผลหรือไม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯ เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลต่อผลการทำให้มีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1. รัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่เชิงพาณิชย์พนักงานไม่มีสถานภาพเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชน	2.27	.77	ไม่แน่ใจ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ต้องมีความแตกต่างกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเอกชน	2.41	.76	มีผล
3. พนักงานรัฐวิสาหกิจควรมีสิทธิยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์เท่านั้นไม่ควรมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง	2.39	.71	ไม่แน่ใจ
4. การที่รัฐบาลกำกับดูแลมากเกินไปในปัจจุบัน	2.58	.65	มีผล
6. การเร่งรัดนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	2.56	.66	มีผล
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.44**	**.71**	**มีผล**

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์และเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายของรัฐบาลในภาพรวมมีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.44 (S.D. = .671) โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลได้แก่

1) การที่รัฐบาลกำกับดูแลมากเกินไปโดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D. = 0.65)

2) การเร่งรัดนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 (S.D. = 0.66)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรัฐวิสาหกิจกับรัฐตลอดจนการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต้องมีความแตกต่างกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเอกชน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41 (S.D. = 0.76)

ส่วนประเด็นอื่น ๆ คือ การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิยื่นข้อเสนอและข้อร้องทุกข์เท่านั้นไม่ควรมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง รวมทั้งการที่รัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่เชิงพาณิชย์ พนักงานไม่มีสถานภาพเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไม่แน่ใจว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการ

บริหารองค์การโดยมีค่าเฉลี่ยคือ 2.41 (S.D. = 0.76) , 2.39 (S.D. = 0.71) และ 2.27 (S.D. =.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมฯ เกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ต่อผลการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D	ความหมาย
1. ในด้านการแปรรูปองค์การ	2.62	.64	มีผล
2. การเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิในการเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการบริหาร	2.56	.69	มีผล
3. การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์การต่อพนักงาน	2.67	.62	มีผล
4. การมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับต่าง ๆ	2.46	.74	มีผล
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.57**	**.67**	มาก

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นว่านโยบายขององค์การโทรศัพท์ มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 (S.D. = .67) โดยมีความเห็นว่าทุกประเด็นมีผลไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับองค์การต่อพนักงาน มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 (S.D. = .62) รองลงมาคือการแปรรูปองค์การและการเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิในการเสนอแนะและร่วมตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การบริหารโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 (S.D. = .64) และ 2..56 (S.D. = .69) ตามลำดับ

ตอนที่ 4.5 ผลการศึกษาความต้องการในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การโทรศัพท์

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความต้องการ
1.ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันในรูปของสหภาพแรงงานได้	2.60	0.52	เพิ่มขึ้น
2.ให้ยกเลิกหรือแก้ไข พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	2.40	0.71	เพิ่มขึ้น
3ให้สิทธิพนักงานนัดหยุดงาน หรือชุมนุมประท้วง	2.15	0.81	คงเดิม
4.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองได้	2.75	0.50	เพิ่มขึ้น
5.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิรับรู้ข่าวสารการดำเนินกิจการขององค์การ	2.82	0.41	เพิ่มขึ้น
6ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับฐานะทางการเงินขององค์การ	2.79	0.46	เพิ่มขึ้น
7.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องกฎระเบียบในการทำงาน	2.82	0.42	เพิ่มขึ้น
8.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องค่าจ้างเงินเดือน	2.85	0.37	เพิ่มขึ้น
9.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องวันและเวลาทำงาน	2.69	0.50	เพิ่มขึ้น
10.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องสวัสดิการในการทำงาน	2.78	0.46	เพิ่มขึ้น
11.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทั่วเรื่องการลงทุนใหม่ ๆ	2.76	0.49	เพิ่มขึ้น
12.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทั่วไปเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การรวมกิจการการยุบกิจการ	2.78	0.46	เพิ่มขึ้น
13.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรระดับสูง	2.70	0.56	เพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความต้องการ
14. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการรับพนักงานใหม่	2.65	0.56	เพิ่มขึ้น
15. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการเลิกจ้างพนักงาน	2.66	0.58	เพิ่มขึ้น
16.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการลงโทษพนักงาน	2.61	0.60	เพิ่มขึ้น
รวม	**2.68**	**0.52**	**เพิ่มขึ้น**

จากตารางที่ 4.13 จะเห็นได้ว่าในภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการให้มีการปรับปรุงและแก้ไขสิทธิในด้านต่าง ๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในทุกประเด็นโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.68 (SD. = 0.52) โดยมีความต้องการให้เพิ่มสิทธิเกี่ยวกับการให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือ เรื่องค่าจ้างเงินเดือนมากที่สุด โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 (SD. = .37) รองลงมาเป็นความต้องการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเพิ่มสิทธิให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิรับรู้ข่าวสารการดำเนินกิจการขององค์การ และให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องกฎระเบียบในการทำงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ2.8 2และ 2.82 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าความต้องการที่จะให้พนักงานมีสิทธินัดหยุดงานหรือชุมนุมประท้วงได้นั้นสมาชิกสมาคมฯ กลับมีความต้องการให้คงสิทธิที่เป็นอยู่ไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 (SD = .81)

ตอนที่ 4.6 ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

การศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะเป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ จากการประมวลคำตอบคือ

6.1 สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 มีความเห็นว่าปัญหา หรืออุปสรรคในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การคือ

6.1.1สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเห็นว่าผู้นำสมาคมไม่มีความจริงใจในการแก้ไขปัญหา และมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาน้อยมาก เป็นผลให้ ข้อต่อรองต่าง ๆ ของพนักงานยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่าที่ควร

6.1.2 เกี่ยวกับตัวสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเองเห็นว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 น้อยมาก ทั้งนี้เพราะสมาชิกสมาคมไม่มีความสนใจที่จะทำการศึกษาและทำความเข้าใจ เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไกลตัว และมีเอกสารเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้อ่านน้อย ส่งผลให้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมทางการบริหารน้อยทำให้การทำกิจกรรมของสมาคมจำกัดอยู่ในวงแคบ เฉพาะผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเท่านั้น คือ กลุ่มผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

6.1.3 สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในส่วนภูมิภาคได้รับรู้ข่าวสารน้อยมาก และได้รับรู้ข่าวสารการดำเนินการขององค์การล่าช้า รวมทั้งไม่ค่อยทราบการเคลื่อนไหวของฝ่ายบริหารระดับสูงในทางนโยบาย

6.1.4 การที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสหภาพพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบกับการห้ามรวมตัวกันนัดหยุดงานประท้วงหรือดำเนินการในลักษณะการนัดหยุดงาน ทำให้ถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพมาก ทำให้บทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมการต่อรองหรือเรียกร้องมีน้อยมาก

6.1.5 ฝ่ายบริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารระดับกลาง ขององค์การยังบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส ไม่เปิดโอกาสและไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ และไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานระดับล่าง รวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับต้องผ่านการอนุมัติหลายขั้นตอน จึงเป็นข้อจำกัดอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

6.2 จากคำถามที่ว่ามีข้อเสนอแนะอย่างไรในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นดังนี้

6.2.1 สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเห็นว่า องค์การควรเผยแพร่ข่าวสารให้มากกว่าที่เป็นอยู่

6.2.2 ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถแสดงความคิดเห็นและยื่นคำร้องได้อย่างทั่วถึง และที่สำคัญผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ตลอดจนข้อร้องทุกข์จากพนักงานระดับล่างให้มากขึ้นและมีความจริงใจที่จะแก้ไขปัญหาหรือระงับความขัดแย้งตลอดจนความเดือดร้อนของพนักงานระดับล่าง

6.2.3 ควรให้มีตัวแทนของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละสำนักงานบริการโทรศัพท์ หรือแต่ละจังหวัดก็ได้ เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (เพราะปัจจุบันไม่มีตัวแทนกลุ่มนี้)

ตอนที่ 4.7 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้นำสมาคมฯพนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ท่านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

7.1 จากคำถามที่ว่า "ปัจจุบันบทบาทและการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่อการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์เป็นไปในลักษณะใด" ทั้งสองท่านมีความเห็นสอดคล้องกันว่า

การมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานก็ตาม ในปัจจุบันเพียงแค่คอยรับฟังข่าวสารข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ ส่วนการยื่นข้อเรียกร้องก็มีอยู่แต่ต้องเป็นเรื่องที่เป็นสิทธิประโยชน์ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ และในการเจรจาต่อรองข้อร้องทุกข์เรื่องต่าง ๆ ก็ผ่านสมาคมทางสมาคมก็ส่งไปยังฝ่ายบริหาร และไปสู่การพิจารณาของคณะกิจการสัมพันธ์ ส่วนการปรึกษาหารือก็ให้ทางสมาคมร่วมประชุมกับคณะกิจการสัมพันธ์ ซึ่งการปรึกษาหารือขององค์การโทรศัพท์สามารถที่จะตกลงกันได้เป็นส่วนมาก

7.2 จากคำถามที่ว่า "มีความคิดเห็นอย่างไรกับความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ต่อสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ภายใต้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ปี 2534" ทั้งสองท่านมีความเห็นว่า

เนื่องจากสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมักมองว่า เรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องที่ไกลตัว และคนส่วนใหญ่ขาดการพัฒนาทางความคิด ไม่ค่อยสนใจสิทธิหน้าที่ของตัวเอง

7.3 จากคำถามที่ว่า "คิดว่าปัจจัยทางด้านสมาคม กฎหมาย และสภาพแวดล้อม อันได้แก่ ตัวผู้นำสมาคม สมาชิกสมาคม การดำเนินงานของสมาคม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การ มีผลอย่างไรต่อการที่ทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้มีส่วนร่วมทางการบริหาร" ทั้งสองท่านให้ ความเห็นว่า

ปัจจุบันนี้การที่รัฐบาลควบคุมรัฐวิสาหกิจมาก ทำให้องค์การเกิดความอ่อนแอเพราะองค์การต้องมีการแข่งขันแต่รัฐเป็นตัวการทำลายขบวนการแรงงาน

ส่วนในเรื่องการดำเนินงานของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นก็มีอุปสรรคคือการขาดงบประมาณ ทำให้การจัดการประชุม หรือการจัดสัมมนากระทำได้ไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคในหนึ่งปี จัดสัมมนาได้แค่ 1 ครั้ง และมีคนเข้าร่วมได้ประมาณ 35 คนเท่านั้นซึ่งน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกสมาคมในภูมิภาค แต่ก็ใช้วิธีการให้ผู้เข้าร่วมไปเผยแพร่อีกที ส่วนการส่งข่าวสารจากสมาคมถึงสมาชิกในสำนักงานต่าง ๆ นั้นต้องใช้เวลาหลังเลิกงาน ซึ่งบางที่การรับข่าวสารก็ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งทางสมาคมและสมาชิกจะส่งข่าวติดต่อกันทางเครื่องโทรสาร ปัญหาคือสมาชิกเลิกงานแล้ว หรือในอีกกรณีคือหากหัวหน้างานบางที่ ที่เขาไม่สนับสนุนการทำงานของสมาคม ก็ไม่แพร่ข่าวสารให้ทราบ หรือบางสำนักงานย้ายที่ตั้งสำนักงานแล้วไม่แจ้งเบอร์ติดต่อกับทางสมาคมก็จะไม่รับรู้ข่าวสารกัน

ในส่วนของสมาชิกสมาคมเองนั้น ก็มีปัญหาตรงที่สมาชิกขาดความกล้าที่เข้ามามีส่วนร่วม และในอีกประเด็นคือการที่สมาชิกสมาคมคนใดก็ตาม หากมีบทบาทมากไปก็เป็นความยากลำบากในการที่จะอยู่ในองค์การ ประกอบกับการไม่ค่อยสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมทั้งนี้อาจเห็นว่าไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตัวเอง แต่ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน หรือสวัสดิการ ทุกคนก็จะให้ความสนใจ

ในประเด็นของนโยบายของทางองค์การเองนั้น ก็เป็นอุปสรรคคือการที่องค์การให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส และผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสนใจพนักงานเท่าที่ควร

7.4 คำถามที่ว่า "ปัจจุบันนี้คิดว่าสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่หรือไม่ เพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น" ทั้งสองท่านมีความเห็นว่า

การที่พนักงานมีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารเพิ่มขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะการที่ฝ่ายบริหารไม่ค่อยให้ความสนใจพนักงานเท่าที่ควร และนโยบายหรือมาตรการต่าง

ๆ ที่มีออกมาไม่ค่อยมีความกระจ่าง เช่น พระราชบัญญัติการแปรสภาพองค์การรัฐวิสาหกิจ เขียนสิทธิให้พนักงานไม่มีความชัดเจน เป็นต้น

ตอนที่ 4.8 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผลต่อการมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจและการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านสมาคม กฎหมาย และสภาพแวดล้อม มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

3.สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

ทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า

" ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน อันได้แก่เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน ประสบการณ์การเคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ ระยะเวลาในการสมัครเป็นสมาชิกสมาคมฯ มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจและการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การในระดับที่แตกต่างกัน"

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	เพศ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	ชาย	11(6.1)	109(60.2)	61(33.7)	3.96	.138	2	.126	.126
	หญิง	2(2.9)	50(73.5)	16(23.5)					
V272	ชาย	12(6.6)	121(66.3)	48(27.1)	0.769	.681	2	.056	.056
	หญิง	4(5.9)	49(72.1)	15(22.1)					
V273	ชาย	18(10.0)	118(65.6)	44(24.4)	4.070	.131	2	.128	.128
	หญิง	6(8.8)	53(77.9)	9(13.2)					
V274	ชาย	19(10.5)	122(67.4)	40(22.1)	6.643	.036*	2	.163	.163
	หญิง	4(5.9)	57(83.8)	7(10.3)					
V275	ชาย	22(12.2)	125(68.5)	34(19.3)	2.062	.357	2	.091	.091
	หญิง	5(7.4)	53(77.9)	10(14.7)					
V276	ชาย	10(5.6)	109(60.0)	62(34.4)	1.915	.384	2	.088	.088
	หญิง	2(2.9)	47(69.1)	19(27.9					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-squreจากตาราง = 5.99 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.14 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยผ่านสมาคมฯในด้านต่าง ๆ ของสมาชิกที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ซึ่งในตารางแสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ของระดับการมีส่วนร่วม และค่าสถิติวิเคราะห์ Chi-squre, Significance, Degree of Freedom, Phi และGramer'sv พบว่า สมาชิกสมาคมพนักงานองค์การโทรศัพท์เพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลในด้านต่างๆ โดยผ่านสมาคมในระดับน้อย-ปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานขององค์การ(V271) หรือการแปรรูปองค์การ (V276) หรือสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจการเงิน (V272) สถานการณ์ทางการผลิตและการตลาด (V273) การลดการผลิตการโยกย้ายหรือการปรับปรุงกิจการ (V275) ก็ตามทั้งชายและหญิงมีสิทธิในการได้รับข่าวสารข้อมูลในระดับต่ำ และไม่ได้รับเท่า ๆ กัน

การทดสอบสถิติทั้ง 6 ประเด็นมีเพียง 1ประเด็นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่เรื่องแผนการลงทุนการผลิต เหตุผลและวิธีการทำงานแบบใหม่ (V274) โดยมีค่า Chi-squre เท่ากับ6.643, Sig =.036 โดยเพศชายมีสิทธิรับรู้ข่าวสารระดับมาก ร้อยละ 10.5 เพศหญิงร้อย

ละ 5.9ในขณะที่เพศหญิงมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องแผนการลงทุนการผลิตเหตุผลและวิธีการทำงานแบบใหม่ในระดับปานกลางสูงกว่าเพศชาย (ร้อยละ 83.8 และ67.4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศและการรับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก Phi = 0.163แต่ก็มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปเพศชายและหญิงแทบไม่มีความแตกต่างกันในการมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การในด้านต่าง ๆ ดูจากค่า Phi และGramer'sv มีความสัมพันธ์กันน้อยมากในทุกประเด็นและไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในเรื่องเกี่ยวกับแผนการลงทุนการผลิต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	23-32	6(6.3)	61(63.5)	29(30.2)	5.482	.484	6	0.106	0.054
	33-42	6(5.4)	75(67.0)	31(27.7)					
	43-52	0	17(60.7)	11(39.3)					
	53ปีขึ้นไป	1(12.1)	3(37.5)	4(50.0)					
V272	23-32	8(8.3)	63(65.6)	25(26.0)	10.98	.089	6	0.212	0.150
	33-42	6(5.4)	84(75.0)	22(19.6)					
	43-52	1(3.6)	15(53.6)	12(42.9)					
	53ปีขึ้นไป	1(12.5)	3(37.5)	4(50.0)					
V273	23-32	12(12.5)	62(64.6)	22(22.9)	9.165	.164	6	0.194	0.137
	33-42	8(7.2)	85(76.6)	18(16.2)					
	43-52	3(10.7)	15(53.6)	10(35.7)					
	53ปีขึ้นไป	1(12.5)	4(50.0)	3(37.5)					
V274	23-32	9(9.4)	69(71.9)	18(18.8)	12.68	.043*	6	.228	.161*
	33-42	9(8.0)	87(77.7)	16(14.3)					
	43-52	3(10.7)	14(50.0)	11(39.3)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					
V275	23-32	9(9.4)	69(71.9)	18(18.8)	15.38	.017*	6	.251	.178*
	33-42	12(10.7)	86(76.8)	14(12.5)					
	43-52	4(14.3)	15(53.6)	9(32.1)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	2(70.5)	4(18.1)					
V276	23-32	4(4.2)	67(70.5)	24(25.3)	14.44	.025*	6	.244	.172
	33-42	5(4.5)	73(65.2)	34(30.4)					
	43-52	2(7.1)	11(39.3)	15(53.6)					
	53ปีขึ้นไป	1(12.5)	2(25.0)	5(62.5)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 , Chi-squreจากตาราง = 12.59 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.15 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจกับระดับการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การโดยผ่านสมาคม จากผลการวิเคราะห์พบว่าคนที่มีอายุมาก จะมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยส่วนมากจะมีส่วนร่วมในระดับน้อยถึงปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ถึงความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลของสมาชิกที่มีอายุต่างกันแล้วพบว่า ประเด็นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญได้แก่

1. การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการลดการผลิตฯ (V274) ได้ค่าChi-square = 12.68, DF = 6, ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ0.05 = 0.048 โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีส่วนร่วมในระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 50 ในขณะที่คนมีอายุน้อย 23-32 และ อายุ 33-42 จะรับรู้เรื่องนี้ร้อยละ 71.9 และร้อยละ 77.7 ตามลำดับ

2.เรื่องการลดการผลิตการโยกย้ายและการปรับปรุงกิจการ(V275) ได้ค่า Chi-square = 15.387, DF = 6, Sig = 0.178 โดยคนที่อายุ 53 ปีขึ้นไปมีสิทธิรับรู้เรื่องนี้ในระดับมาก

3.เรื่องการแปรรูปองค์การ (V276)ได้ค่า Chi-square = 14.444, DF = 6, ค่าความเชื่อมั่น ณ ระดับ 0.05 =0.172 โดยคนที่อายุน้อยมีส่วนร่วมในระดับต่ำถึงปานกลางสูง (ร้อยละ 62.5)

สรุปปัจจัยด้านอายุของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับการมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การโดยผ่านสมาคมฯ น้อย เพราะค่าPhi และค่า Gramer's v ต่ำในทุกประเด็น อย่างไรก็ตามมี 3 ประเด็นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	รายได้	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer'sv
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	4,000-12,000	8(6.2)	90(69.8)	31(24.0)	9.672	.139	6	.126	.140
	12,001-20,000	3(3.8)	46(58.2)	30(38.0)					
	20,001-28,000	0	13(65.0)	7(35.0)					
	สูงกว่า28,001	0	9(50.0)	9(50.0)					
V272	4,000-12,000	11(8.5)	88(68.2)	30(23.3)	8.580	.199	6	.187	.132
	12,001-20,000	3(3.8)	57(72.2)	19(24.1)					
	20,001-28,000	0	13(65.0)	7(35.0)					
	สูงกว่า28,001	0	10(55.6)	8(44.4)					
V273	4,000-12,000	14(10.9)	86(66.7)	29(22.5)	12.45	.053	6	.225	.159
	12,001-20,000	3(3.8)	63(80.8)	12(15.4)					
	20,001-28,000	4(20.0)	11(55.0)	5(25.0)					
	สูงกว่า28,001	1(5.6)	10(55.6)	7(38.9)					
V274	4,000-12,000	4(10.9)	91(70.5)	24(18.6)	5.462	.486	6	.149	.105
	12,001-20,000	5(6.3)	62(78.5)	12(15.2)					
	20,001-28,000	1(5.0)	14(70.0)	5(25.0)					
	สูงกว่า28,001	1(5.6)	11(61.1)	6(33.3)					
V275	4,000-12,000	13(10.1)	95(73.6)	21(16.3)	14.30	.026*	6	.241	.171
	12,001-20,000	7(8.9)	60(75.9)	12(15.2)					
	20,001-28,000	3(15.0)	14(70.0)	3(15.0)					
	สูงกว่า28,001	2(11.1)	7(38.9)	9(50.0)					

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ประเด็น	รายได้	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V276	4,000-12,000	8(6.3)	91(71.1)	29(22.7)	17.22	.006*	6	.265	.265
	12,001-20,000	3(3.8)	44(55.7)	32(40.5)					
	20,001-28,000	0	11(55.0)	9(45.0)					
	สูงกว่า28,001	0	7(38.9)	11(61.1)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ,Chi-square จากตาราง = 12.59 * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบรายได้ของสมาชิกฯ กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การโดยผ่านสมาคมฯ พบว่าคนที่มีรายได้สูงจะมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับองค์การในระดับต่ำ-ปานกลางน้อยกว่าคนที่มีรายได้ปานกลางและต่ำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในเรื่องการลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ และการปรับปรุงกิจการ(V275) โดยมีค่า Chi-square = 14.305, DF = 6, Sig =.026 และเรื่องการแปรรูปองค์การ(V276) โดยมีค่า Chi-square = 17.22, DF = 6, Sig =.006 โดยมีความแตกต่างกันดังนี้

คนที่มีรายได้สูงกว่า 28,001 ร้อยละ 38.9 รับรู้ข่าวสารเรื่องการลดการการผลิต การโยกย้ายกิจการ และการปรับปรุงกิจการ ในระดับต่ำถึงปานกลาง ส่วนคนที่มีรายได้ 12,001-20,000 บาท รับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าวมาก ร้อยละ 75.9

คนที่มีรายได้น้อยคือ 4,000-12,000 บาทรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์การ ในระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 71.1 ส่วนคนที่มีรายได้ 12,001-20,000 รับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าว ในระดับเดียวกัน ร้อยละ 55.0 และคนที่มีรายได้มากกว่า 28,000 รับรู้เพียงร้อยละ 38.9 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับการรับรู้ข่าวสารเรื่อง การลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ และการปรับปรุงกิจการ, และเรื่องการแปรรูปองค์การ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อยเนื่องจากค่า Phiและ Gramer'sv มีค่าใกล้ 0 แต่ความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในองค์การกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	ตำแหน่ง	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-Sq	Sig	DF	Phi	Gramer'sv
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	หัวหน้างาน	0	153(64.82)	68(30.2)	4.410	.108	2	.135	.135
	พนักงาน	13(5.6)	7(41.7	9(58.3)					
V271	หัวหน้างาน	0	10(62.5)	6(37.5)	4.103	.129	2	.130	.130
	พนักงาน	16(6.9)	60(68.1)	58(25.0)					
V273	หัวหน้างาน	1(6.3)	9(56.3)	6(37.5)	3.713	.156	2	.125	.125
	พนักงาน	23(9.9)	163(70.0)	47(20.2)					
V274	หัวหน้างาน	1(6.3)	8(50.0)	7(43.8)	4.109	.128	2	.130	.130
	พนักงาน	22(9.4)	172(73.5)	40(17.1)					
V275	หัวหน้างาน	0	10(62.5)	6(37.5)	4.450	.103	2	.136	.136
	พนักงาน	27(11.5)	168(71.6)	39(16.7)					
V276	หัวหน้างาน	0	7(43.8)	9(56.3)	10.30	.006*	2	.206	.206
	พนักงาน	13(5.6)	148(63.5)	72(30.9)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-square จากตาราง = 5.99 หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.17 เป็นการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งของสมาชิกฯ กับการใช้สิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การโดยผ่านสมาคมฯพบว่า ส่วนมากใช้สิทธิในระดับน้อย-ปานกลางโดยมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นในเรื่องการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การ (V276)ซึ่งมีค่า Chi-square เท่ากับ 10.306, DF = 2, Sig = .006โดยมีความแตกต่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 63.5 ใช้สิทธิน้อยถึงปานกลาง ส่วนสมาชิกที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์ ร้อยละ 43.8 ได้รับข่าวสารเรื่องนี้น้อย-ปานกลาง แต่มีถึงร้อยละ 56.3 ที่ไม่ได้ใช้สิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการไม่ได้ใช้สิทธิเพียงร้อยละ 30.9 ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในองค์การกับ สิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าวมีน้อยมาก เนื่องจากค่า PhiและGramer'sv มีค่าใกล้ 0 ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กล่าวได้ว่าตำแหน่งในองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ข่าวสาร ยกเว้นเรื่องการแปรรูปองค์การ โดยพนักงานระดับปฏิบัติการจะรับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย-ปานกลางมากกว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการสำนักงานบริการโทรศัพท์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	ระดับ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-Sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	ชี1-2	1(2.9)	24(68.2)	10(28.6)	6.095	.413	6	.157	.111
	ชี3-4	8(7.3)	73(66.4)	29(26.4)					
	ชี5-6	4(4.9)	50(61.0)	28(34.1)					
	ชี7ขึ้นไป	0	11(52.4	10(47.6)					
V272	ชี1-2	2(5.7)	25(71.4)	8(22.9)	6.797	.340	6	.166	.117
	ชี3-4	10(9.1)	71(64.5)	29(26.4)					
	ชี5-6	4(4.9)	60(73.2)	18(22.0)					
	ชี7ขึ้นไป	0	12(57.1)	9(42.9)					
V273	ชี1-2	3(8.6)	22(62.9)	10(28.6)	4.925	.553	6	.141	.100
	ชี3-4	12(11.0)	74(67.9)	23(21.1)					
	ชี5-6	7(8.5)	62(75.6)	13(15.9)					
	ชี7ขึ้นไป	2(9.5)	12(57.1)	7(33.3)					
V274	ชี1-2	3(8.6)	22(62.9)	10(28.6)	6.363	.384	6	.160	.113
	ชี3-4	11(10.0)	80(72.7)	19(17.3)					
	ชี5-6	8(9.8)	62(75.6)	12(14.6)					
	ชี7ขึ้นไป	0	15(71.4)	6(28.6)					
V275	ชี1-2	2(5.7)	26(74.3)	7(20.0)	16.943	.009*	6	.261	.185
	ชี3-4	13(11.8)	79(71.8)	18(16.4)					
	ชี5-6	11(13.4)	61(74.4)	10(12.2)					
	ชี7ขึ้นไป	0	11(52.4)	10(47.6)					

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-Sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V276	ซี1-2	3(8.8)	18(52.9)	13(38.2)	18.209	.006*	6	.272	.192
	ซี3-4	7(6.4)	81(73.6)	22(20.0)					
	ซี5-6	3(3.7)	46(56.1)	33(40.2)					
	ซี7ขึ้นไป	0	9(42.9)	12(57.1)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-square จากตาราง = 12.59 * หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.18 เป็นการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคลด้านระดับกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล พบว่าประเด็นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ เรื่องการลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการ(V275)โดยมีค่า Chi-square = 16.943, DF = 6, Sig = .009 และเรื่องการแปรรูปองค์การ(V276)โดยมีค่า Chi-square = 18.209, DF = 6, Sig =.006 จะพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างระดับกับการมีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าวดังนี้

คนที่มีระดับ7ขึ้นไป ไม่มีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเรื่อง การลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการ ร้อยละ 47.6 มีสิทธิน้อยถึงปานกลางร้อยละ 52.4 ส่วนคนที่มีระดับ 1 – 2 ไม่มีสิทธิรับรู้เรื่องดังกล่าวร้อยละ 20.0

และคนที่มีระดับ 1 – 2 ไม่มีสิทธิรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์การ ร้อยละ 38.2 ในขณะที่คนที่มีมีระดับ 7ขึ้นไป 57.1 ไม่มีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเรื่องการแปรรูปองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างระดับกับการรับรู้ข่าวสารเรื่องการลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการ และเรื่อง การแปรรูปองค์การมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เนื่องจากว่าค่า Phiและ Gramer'sv มีค่าใกล้ 0 ซึ่งความสัมพันธ์นี้เป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	อายุงาน	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย- ปานกลาง	ไม่มี	Chi-Sq	Sig	DF	Phi	Grame r's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V271	1-15 ปี	11(5.4)	133(62.2)	60(29.4)	2.243	.699	4	.095	.067
	16 –25ปี	2(6.1)	20(60.6)	11(33.3)					
	26ปีขึ้นไป	0	7(53.8)	6(46.2)					
V272	1-15 ปี	13(6.4)	143(70.1)	48(23.5)	4.758	.313	4	.138	.098
	16 –25ปี	3(9.1)	20(60.6)	10(30.3)					
	26ปีขึ้นไป	0	7(53.8)	6(46.2)					
V273	1-15 ปี	17(8.4)	148(72.9)	38(18.7)	8.878	.064	4	.189	.134
	16 –25ปี	6(18.2)	16(48.5)	11(33.3)					
	26ปีขึ้นไป	1(7.7)	8(61.5)	4(30.8)					
V274	1-15 ปี	19(9.3)	151(74.0)	34(16.7)	3.703	.448	4	.122	.086
	16 –25ปี	3(9.1)	20(60.6)	10(30.3)					
	26ปีขึ้นไป	1(7.7)	9(69.2)	3(23.1)					
V275	1-15 ปี	20(9.8)	152(74.5)	32(15.7)	10.469	.033*	4	.205	.145
	16-25ปี	6(18.2)	20(60.6)	7(21.2)					
	26 ปีขึ้นไป	1(7.7)	6(46.2)	6(46.2)					
V276	1 –15 ปี	9(4.4)	134(66.0)	60(29.6)	9.788	.044*	4	.108	.140
	16-25ปี	4(12.1)	15(45.5)	14(42.4)					
	16 ปีขึ้นไป	0	6(46.2)	7(53.8)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ,Chi-square จากตาราง = 9.49 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.19 เป็นการเปรียบเทียบอายุงานของสมาชิกกับการมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การพบว่ามีเพียง 2 ประเด็นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เรื่องการลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการ(V275)โดยมีค่า Chi-square = 10.469,

DF = 4 ,Sig =.033 และเรื่องการแปรรูปองค์การ (V276) โดยมีค่า Chi-squre = 9.788, DF = 4 , Sig =.044 โดยจะมีความแตกต่างคือ

คนที่มีอายุการทำงาน 16 – 25 ปี ร้อยละ 18.2 ได้รับข่าวสารเรื่องการลดการผลิต การโยกย้ายกิจการ การปรับปรุงกิจการมาก ส่วนคนที่มีอายุการทำงานมากคือ มากกว่า26 ปี มีเพียงร้อยละ 7.7 ที่มีสิทธิรับรู้ข่าวสารเรื่องดังกล่าว

สำหรับการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์การพบว่า คนที่มีอายุงาน 16 – 25 ปี ร้อยละ 12.1 รับรู้มาก ส่วนคนที่อายุงาน 1- 15 ปี รับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์การมาก ร้อยละ 4.4 และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับการรับรู้ข่าวสารทั้งสองเรื่องมีน้อย เนื่องจากค่าPhi และGramer'sv มีค่าใกล้ 0 ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือร่วมหรือร่วมตัดสินใจ(โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V281	23-32ปี	18(18.8)	65(67.7)	13(13.5)	9.535	.146	6	.198	.140
	33-42ปี	24(21.4)	73(65.2)	15(13.4)					
	43-52ปี	4(14.3)	14(50.0)	10(35.7)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	5(62.5)	1(12.5)					
V282	23-32ปี	23(24.0)	61(63.5)	12(12.5)	7.993	.239	6	.181	.128
	33-42ปี	27(24.1)	75(67.0)	10(8.9)					
	43-52ปี	6(21.4)	14(50.0)	8(28.6)					
	53ปีขึ้นไป	2(28.6)	4(57.1)	1(14.3)					
V283	23-32ปี	23(24.0)	58(60.4)	15(15.6)	5.296	.506	6	.147	.104
	33-42ปี	32(24.6)	63(56.3)	17(15.2)					
	43-52ปี	9(32.1)	11(39.3)	8(28.6)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					
V284	23-32ปี	26(27.1)	49(51.0)	21(21.9)	15.531	.017*	6	.253	.179
	33-42ปี	29(26.1)	66(59.5)	14(14.4)					
	43-52ปี	7(25.0)	8(28.6)	13(46.4)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	5(62.5)	1(12.5)					
V285	23-32ปี	26(27.1)	47(49.0)	23(24.0)	9.782	.134	6	.201	.142
	33-42ปี	32(28.6)	58(51.8)	22(19.6)					
	43-52ปี	6(22.2)	8(29.6)	13(48.1)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็น	อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V286	23-32ปี	30(31.3)	53(52.2)	13(13.5)	7.380	.287	6	.174	.123
	33-42ปี	36(32.1)	65(58.0)	11(9.8)					
	43-52ปี	9(33.3)	11(40.7)	7(25.9)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	6(75.0)	0					
V287	23-32ปี	30(31.6)	49(51.6)	16(16.8)	12.025	.016*	6	.222	.157
	33-42ปี	31(27.7)	70(62.5)	11(9.8)					
	43-52ปี	7(25.0)	12(42.9)	9(32.1)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	6(75.0)	0					
V288	23-32ปี	23(24.0)	59(61.5)	14(14.6)	18.748	.005*	6	.278	.278
	33-42ปี	25(22.3)	74(66.1)	13(11.6)					
	43-52ปี	2(22.2)	9(33.3)	12(44.4)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					
V289	23-32ปี	2(28.4)	57(60.0)	11(11.6)	5.284	.508	6	.508	.508
	33-42ปี	28(25.5)	69(62.7)	13(11.8)					
	43-52ปี	8(28.6)	13(46.4)	7(25.0)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 Chi-square จากตาราง = 12.59 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.20 เป็นการเปรียบเทียบอายุของสมาชิกฯ กับการมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารขององค์การโดยผ่านสมาคมฯ พบว่าส่วนมากจะมีระดับการมีส่วนร่วมน้อย-ปานกลาง และมีความแตกต่างกันระหว่างผู้มีอายุมากและน้อยไม่ค่อยมากนักยกเว้นใน 3 ประเด็นเท่านั้นที่พบว่าคนที่มีอายุต่างกันมีสิทธิต่างกันได้แก่ เรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่นวันหยุด วันลา ฯลฯ (V284) โดยมีค่า Chi-square = 15.53, DF = 6, Sig = .017 การแก้ไขปัญหาขององค์การเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป (V287) โดยมีค่า Chi-square = 12.025, DF =

6, Sig = 0.16 และเรื่องการลดต้นทุกการผลิต เช่น การลดการใช้สาธารณูปโภค 0(V288) โดยมีค่า Chi-square = 18.748, DF = 6, Sig = .005 โดยจะมีความแตกต่างดังนี้

คนที่มีอายุ 23-35 ปี ร้อยละ 51 ได้รับการปรึกษาหารือน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 21.9ไม่มีส่วนร่วม ส่วนคนที่อายุ 43-52 ปี ได้รับการปรึกษาหารือในระดับที่น้อย-ปานกลาง ร้อยละ 28.6 และไม่มีส่วนร่วม ร้อยละ 46.4

คนที่อายุ 23-32 ปี ได้รับการปรึกษาหารือเรื่องการแก้ไขปัญหาองค์การ เกี่ยวกับการบริหารทั่วไปในระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 51.6 ส่วนคนที่อายุ 53 ปีขึ้นไปมีสิทธิในระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 75.0 ในขณะที่คนอายุ 43-52 ปีมีสิทธิในระดับน้อย-ปานกลางเพียง ร้อยละ 42.9 แต่ไม่มีสิทธิถึงร้อยละ 32.1

พบว่าคนที่อายุ 53 ปีขึ้นไปได้รับการปรึกษาหารือเรื่องการลดต้นทุนการผลิต เช่นการลดการใช้สาธารณูปโภคในระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 50.0 ส่วนคนที่อายุน้อยคือ 23-32 ปี ได้รับการปรึกษาหารือในระดับเดียวกัน ร้อยละ 61.5 และคนที่อายุ 43-52 ปีได้รับการปรึกษาหารือในระดับน้อย-ปานกลางร้อยละ 33.3 ไม่มีสิทธิถึงร้อยละ 44.4

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการปรึกษาหารือใน 3 ประเด็นดังกล่าวมีความสัมพันธ์น้อย (Phi = 0.278) แต่ก็เป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V291	23-32ปี	25(26.0)	56(58.3)	15(5.6)	5.845	.440	6	.156	.110
	33-42ปี	29(26.4)	64(58.2)	17(15.5)					
	43-52ปี	7(25.9)	11(40.7)	9(33.3)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					
V292	23-32ปี	23(24.0)	56(58.3)	17(17.7)	10.613	.101	6	.210	.148
	33-42ปี	30(27.3)	60(54.5)	20(18.2)					
	43-52ปี	9(33.3)	9(33.3)	9(33.3)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	2(25.0)	4(50.0)					
V293	23-32ปี	22(22.9)	57(59.4)	17(17.1)	2.174	.903	6	.095	.067
	33-42ปี	24(21.8)	64(58.2)	22(20.0)					
	43-52ปี	6(22.2)	13(48.1)	8(29.6)					
	53ปีขึ้นไป	2(25.0)	4(50.0)	2(25.0)					
V294	23-32ปี	43(44.8)	45(46.9)	8(83.3)	7.484	.278	6	.176	.125
	33-42ปี	43(39.1)	56(50.9)	11(10.0)					
	43-52ปี	15(55.6)	7(25.9)	5(18.5)					
	53ปีขึ้นไป	4(50.0)	4(50.0)	0					
V295	23-32ปี	43(44.8)	47(49.0)	6(6.3)	8.505	.203	6	.188	.133
	33-42ปี	45(41.3)	53(48.6)	11(10.1)					
	43-52ปี	15(55.6)	7(25.9)	5(18.5)					
	53ปีขึ้นไป	3(37.5)	5(62.5)	0					

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ประเด็น	อายุ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V296	23-32ปี	42(43.8)	50(52.1)	4(4.2)	13.365	.035*	6	.237	.168
	33-42ปี	43(39.1)	56(50.9)	11(10.0)					
	43-52ปี	15(55.6)	6(22.2)	6(22.2)					
	53ปีขึ้นไป	3(37.5)	4(50.0)	1(12.5)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-square จากตาราง = 12.59 * หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.21 เป็นการเปรียบเทียบอายุของสมาชิกกับการใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารโดยผ่านสมาคมฯ เกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานในองค์การ พบว่าส่วนมากใช้สิทธิในระดับน้อยถึงปานกลาง โดยคนที่อายุมากหรือน้อยใช้สิทธิไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นเรื่องการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับล่าง(หัวหน้างาน) V276 โดยมีค่า Chi-square = 13.365, DF = 6, Sig =.035 โดยคนที่มีอายุ 43-52 ปี ร้อยละ 55.6มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารเรื่องการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับล่าง (หัวหน้างาน)ระดับมาก ส่วนผู้ที่อายุมากกว่า 53 ปีขึ้นไปมีสิทธิระดับมากเพียง ร้อยละ 37.5 โดยความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร เรื่องการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารงานระดับล่าง(หัวหน้างาน) มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เนื่องจากค่าPhi และค่า Gramer'sv มีค่าใกล้ 0 แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	วุฒิการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V291	ม.3-ม.6	10(23.3)	23(53.5)	10(23.3)	3.428	.489	4	.119	.084
	ปวช.-ปวส.	28(25.7)	67(61.5)	14(12.8)					
	ป.ตรี-ป.โท	25(27.5)	48(52.7)	18(19.8)					
V292	ม.3-ม.6	13(30.2)	20(46.5)	10(23.3)	1.689	.793	4	.083	.057
	ปวช.-ปวส.	29(26.6)	61(56.0)	19(17.4)					
	ป.ตรี-ป.โท	22(24.2)	49(53.8)	20(22.0)					
V293	ม.3-ม.6	10(23.3)	23(53.5)	10(23.3)	3.564	.468	4	.121	.086
	ปวช.-ปวส.	24(22.0)	69(63.3)	16(14.7)					
	ป.ตรี-ป.โท	20(22.0)	49(53.8)	22(24.2)					
V294	ม.3-ม.6	19(44.2)	17(39.5)	7(16.3)	4.134	.338	4	.130	.092
	ปวช.-ปวส.	46(42.2)	56(51.4)	7(6.4)					
	ป.ตรี-ป.โท	39(42.9)	43(47.3)	9(9.9)					
V295	ม.3-ม.6	18(42.9)	18(42.9)	6(14.3)	3.363	.499	4	.118	.038
	ปวช.-ปวส.	48(44.0)	55(50.5)	6(5.5)					
	ป.ตรี-ป.โท	38(41.8)	44(48.4)	9(9.9)					
V296	ม.3-ม.6	18(41.9)	17(39.5)	8(18.6)	10.059	.039*	4	.203	.144
	ปวช.-ปวส.	45(41.3)	60(55.0)	4(3.7)					
	ป.ตรี-ป.โท	40(44.0)	42(46.2)	9(9.9)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-squareจากตาราง = 9.49 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.22 เป็นการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของสมาชิกฯ กับการใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารในเรื่องขององค์การ พบว่าส่วนใหญ่มีการใช้สิทธิในระดับน้อย-ปานกลาง โดยไม่มีความแตกต่างกันระหว่างวุฒิการศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นเรื่องการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (V276) มีค่า Chi-square = 10.059, DF =

4, Sig = .039โดยมีความแตกต่างคือ คนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ใช้สิทธิในเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย-ปานกลาง คือ ร้อยละ 46.0 และผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. ใช้สิทธิระดับน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 55.0 ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับการใช้สิทธในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ในเรื่องการขอแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กันน้อยมากเนื่องจากค่า (Phi = 0.203) แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการศึกษากับสิทธิในการปรึกษาและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	วุฒิการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Grame r's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V211	ม.3-ม.6	15(35.7)	16(38.1)	11(26.2)	11.762	.019*	4	.220	.156
	ปวช.-ปวส.	39(35.8)	62(56.9)	8(7.3)					
	ป.ตรี-ป.โท	33(36.3)	49(53.8)	9(9.9)					
V212	ม.3-ม.6	16(38.1)	17(40.5)	9(21.4)	18.980	.001*	4	.280	.198
	ปวช.-ปวส.	27(24.8)	76(69.7)	6(5.5)					
	ป.ตรี-ป.โท	37(40.7)	48(52.7)	6(6.6)					
V213	ม.3-ม.6	10(23.8)	21(50.0)	11(26.2)	7.740	.102	4	.179	.127
	ปวช.-ปวส.	21(19.4)	75(69.4)	12(11.1)					
	ป.ตรี-ป.โท	24(26.4)	54(59.3)	13(14.3)					
V214	ม.3-ม.6	17(41.5)	16(39.0)	8(19.5)	13.797	.008*	4	.240	.170
	ปวช.-ปวส.	33(30.6)	71(65.7)	4(3.7)					
	ป.ตรี-ป.โท	32(35.6)	50(55.6)	8(8.9)					
V215	ม.3-ม.6	19(46.3)	14(34.1)	8(19.5)	15.094	.005*	4	.251	.177
	ปวช.-ปวส.	35(32.4)	68(63.0)	5(4.6)					
	ป.ตรี-ป.โท	39(42.9)	45(49.5)	7(7.7)					
V216	ม.3-ม.6	19(45.2)	15(35.7)	8(19.0)	9.881	.042	4	.202	.143
	ปวช.-ปวส.	37(33.9)	64(58.7)	8(7.3)					
	ป.ตรี-ป.โท	41(45.1)	42(46.2)	8(8.8)					
V217	ม.3-ม.6	17(41.5)	15(36.6)	9(22.0)	12.663	.013*	4	.229	.162
	ปวช.-ปวส.	44(40.4)	60(55.0)	5(4.6)					
	ป.ตรี-ป.โท	42(46.2)	41(45.1)	8(8.8)					

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประเด็น	วุฒิการศึกษา	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V218	ม.3-ม.6	15(35.7)	17(40.5)	10(23.8)	19.379	.001*	4	.284	.201
	ปวช.-ปวส.	35(32.1)	71(65.1)	3(2.8)					
	ป.ตรี-ป.โท	25(27.8)	57(63.3)	8(8.9)					
V219	ม.3-ม.6	17(40.5)	12(28.6)	13(31.0)	19.974	.001*	4	.287	.203
	ปวช.-ปวส.	34(31.2)	67(61.5)	8(7.3)					
	ป.ตรี-ป.โท	32(35.2)	48(52.7)	11(12.1)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-squareจากตาราง = 9.49 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.23 เป็นการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของสมาชิกสมาคมฯ กับการได้รับสิทธิในการปรึกษาหารือหรือตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารองค์การโดยผ่านสมาคมฯพบว่าส่วนมากมีการใช้สิทธิในระดับมาก และระดับน้อย-ปานกลาง แต่พบประเด็นที่มีความแตกต่างทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 8 ประเด็นได้แก่

1) การวางแผนบุคลากร การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต (V211) โดยมีค่า Chi-square = 11.762, DF = 4, Sig = .019 โดยคนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท ร้อยละ 53.8 มีสิทธิน้อย-ปานกลางในขณะที่คนที่จบการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 56 มีสิทธิในระดับน้อย-ปานกลางส่วนผู้ที่จบม.3-ม.6 มีสิทธิในเรื่องดังกล่าวน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 38.1

2) การเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายพนักงาน (V212) มีค่าค่า Chi-square = 18.980, DF = 4, Sig = .001 โดยมีความแตกต่างคือคนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท ร้อยละ 40.7 มีสิทธิมาก ส่วนคนที่จบ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 24.8 มีสิทธิในประเด็นดังกล่าวมาก

3) การเพิ่มตำแหน่งงานหรือการรับพนักงานเพิ่ม (V214) มีค่าค่า Chi-square = 13.797, DF = 4, Sig = .008 โดยมีความแตกต่างคือคนที่จบม.3-ม.6 มีสิทธิมาก ถึงร้อยละ 41.5 ส่วนคนที่จบ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 30.6 มีสิทธิมาก

4) การลดตำแหน่งงานหรือการลดพนักงาน (V215) มีค่า Chi-square = 15.094, DF = 4, Sig = .005 โดยมีความแตกต่างคือคนที่จบม.3-ม.6 มีสิทธิมาก ร้อยละ 46.3 ส่วนคนที่จบ ปวช.-ปวส. มีสิทธิมาก ร้อยละ 32.4

5) วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับประเด็นการเลิกจ้างพนักงาน (V216) มีค่าChi-square = 9.881, DF = 4, Sig = .042 โดยมีความแตกต่างคือ คนที่จบ ม.3- ม.6 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 37.7 ส่วนคนที่จบ ปวช.-ปวส. ร้อยละ 58.7 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง และคนที่จบปริญญาตรี-ปริญญาโทมีสิทธิมาก-ปานกลาง ร้อยละ 46.2

6) การแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหาร (V217) มีค่า Chi-square = 12.663, DF = 4, Sig = .013 โดยมีความแตกคือ คนที่จบ ปริญญาตรี-ปริญญาโท ร้อยละ 45.1 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ส่วนคนที่จบ ปวช.-ปวส.ร้อยละ 35.0 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง

7) การจัดกลุ่มกิจกรรม เช่น QCC หรือ 5ส (V218) มีค่า Chi-square = 19.379, DF = 4, Sig =.001 โดยมีความแตกต่างคือ คนที่จบ ม.3-ม.6 ร้อยละ 35.7 มีสิทธิมาก ร้อยละ 40.5 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ผู้ที่จบปวช.-ปวส. ร้อยละ 65.1 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ส่วนคนที่จบปริญญาตรี-ปริญญาโท ร้อยละ 27.8 มีสิทธิมาก ร้อยละ 63.3 มีสิทธิน้อยถึงปานกลาง

8) การพิจารณาลงโทษพนักงาน (V219) มีค่า Chi-square = 19.974, DF = 4, Sig =.0 โดยมีความแตกต่างคือ คนที่จบ ม.3-ม.6 ร้อยละ 28.6 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ไม่มีสิทธิ ร้อยละ 31.1 ส่วนคนที่จบปวช.-ปวส. ร้อยละ 31.2 มีสิทธิมาก ร้อยละ 61.5 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง

จากการศึกษาสามารถกล่าวได้ว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล การปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ซึ่งการมีส่วนร่วมในระดับดังกล่าวเป็นระดับที่สูงที่สุดในบรรดาสิทธิในการมีส่วนร่วม โดยพบว่าคนที่มีระดับการศึกษาน้อย จะมีสิทธิมากในประเด็นที่เกี่ยวกับ เรื่อง การเพิ่มตำแหน่งงานหรือการรับพนักงานเพิ่ม, การลดตำแหน่งงานหรือการลดพนักงาน, การเลิกจ้าง, การจัดกลุ่มกิจกรรม เช่นQCC หรือ 5ส, การพิจารณาลงโทษพนักงาน ส่วนผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมิสิทธิมากในเรื่อง การเปลี่ยนหรือโยกย้ายพนักงาน, การวางแผนบุคลากร การคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต ,การแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหาร ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างวุฒิการการศึกษากับประเด็นการมีส่วนร่วมดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เนื่องจากค่า PhiและGramer'svมีค่าใกล้ 0 ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในองค์การกับสิทธิในการได้รับ การปรึกษาและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	ตำแหน่งงาน	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Grammer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V211	หัวหน้างาน	1(9.1)	8(72.7)	2(18.2)	3.690	.158	2	.124	.124
	พนักงาน	86(37.6)	116(50.7)	27(11.8)					
V212	หัวหน้างาน	1(9.1)	10(29.9)	0	5.327	.070	2	.149	.149
	พนักงาน	79(34.5)	128(55.9)	22(9.6)					
V213	หัวหน้างาน	1(9.1)	6(54.5)	4(36.4)	4.280	.118	2	.134	.134
	พนักงาน	53(23.2)	142(62.3)	33(14.5)					
V214	หัวหน้างาน	1(9.1)	9(81.8)	1(9.1)	3.376	.185	2	.119	.119
	พนักงาน	80(35.4)	126(55.8)	20(8.8)					
V215	หัวหน้างาน	3(27.3)	6(54.5)	2(18.2)	1.159	.449	2	.082	.082
	พนักงาน	91(40.1)	117(51.5)	19(8.4)					
V216	หัวหน้างาน	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	.961	.618	2	.063	.063
	พนักงาน	94(41.0)	112(48.9)	23(10.0)					
V217	หัวหน้างาน	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	1.219	.544	2	.071	.071
	พนักงาน	99(43.4)	108(47.4)	21(9.2)					
V218	หัวหน้างาน	1(9.1)	8(72.7)	2(18.2)	3.304	.192	2	.118	.118
	พนักงาน	74(32.5)	135(59.2)	19(8.3)					
V219	หัวหน้างาน	1(9.1)	6(54.5)	4(36.4)	6.766	.034*	2	.168	.168
	พนักงาน	82(35.8)	119(52.0)	28(12.2)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-squareจากตาราง = 5.99 * หมายความว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.24 เป็นการเปรียบเทียบตำแหน่งงานของสมาชิกสมาคมฯ กับการมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารโดยผ่านสมาคม พบว่า ทั้งหัวหน้างานและพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีสิทธิมาก น้อย-ปานกลางในระดับ

ที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นความแตกต่างในเรื่องตำแหน่งงานกับการมีสิทธิในเรื่องการได้รับการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารจึงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเลย

ยกเว้นเรื่องการพิจารณาลงโทษพนักงาน(V219) มีค่าChi-square = 6.766, DF = 2, Sig =.034 โดยมีความแตกต่างคือคนที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจะมีสิทธิน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 54.5 ส่วนคนที่เป็นเพียงพนักงาน มีสิทธิในเรื่องดังกล่าวน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 52.0 และความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในองค์การกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร เกี่ยวกับเรื่องการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความสัมพันธ์กันน้อย (PhiและGramer'sv = 0.168) ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	ระดับ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Grame r's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V211	ซี1-2	10(17.1)	22(62.9)	7(20.1)	11.865	.065	6	.221	.156
	ซี3-4	46(42.2)	52(74.7)	11(10.1)					
	ซี5-6	27(33.3)	47(58.0)	7(8.6)					
	ซี7ขึ้นไป	8(42.1)	7(36.8)	4(21.1)					
V212	ซี1-2	6(17.1)	24(68.6)	5(14.3)	6.317	.389	6	.161	.114
	ซี3-4	40(36.7)	60(55.0)	9(8.3)					
	ซี5-6	29(35.8)	45(55.6)	7(8.6)					
	ซี7ขึ้นไป	5(26.3)	13(68.4)	1(5.3)					
V213	ซี1-2	4(11.4)	24(68.6)	7(20.0)	4.879	.559	6	.142	.100
	ซี3-4	28(25.9)	67(62.0)	13(12.0)					
	ซี5-6	19(23.5)	49(60.5)	13(16.0)					
	ซี7ขึ้นไป	3(15.8)	12(63.2)	4(21.1)					
V214	ซี1-2	7(20.0)	24(68.6)	4(11.4)	4.518	.607	6	.137	.097
	ซี3-4	41(38.0)	57(52.8)	10(9.3)					
	ซี5-6	27(33.8)	47(58.8)	6(7.5)					
	ซี7ขึ้นไป	7(38.9)	10(55.6)	1(5.6)					
V215	ซี1-2	7(20.6)	22(64.7)	5(14.7)	8.253	.220	6	.185	.131
	ซี3-4	46(42.6)	55(50.9)	7(6.5)					
	ซี5-6	31(38.3)	43(53.1)	7(8.6)					
	ซี7ขึ้นไป	10(52.6)	7(36.8)	2(10.5)					
V216	ซี1-2	7(20.0)	21(60.0)	7(20.7)	11.235	.081	6	.215	.152
	ซี3-4	50(45.9)	49(45.0)	10(9.2)					
	ซี5-6	30(37.0)	44(54.3)	7(8.6)					
	ซี7ขึ้นไป	10(52.6)	8(42.1)	1(5.3					

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ประเด็น	ระดับ	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V217	ชี1-2	6(17.6)	21(6.8)	7(20.6)	18.056	.006*	6	.273	.193
	ชี3-4	54(49.5)	48(44.0)	7(6.4)					
	ชี5-6	31(38.3)	43(53.1)	7(8.9)					
	ชี7ขึ้นไป	12(63.2)	5(26.3)	2(10.5)					
V218	ชี1-2	6(17.1)	25(71.4)	4(11.4)	11.110	.085	6	.214	.151
	ชี3-4	44(40.7)	56(51.9)	8(7.4)					
	ชี5-6	21(55.9)	54(66.7)	6(7.4)					
	ชี7ขึ้นไป	4(21.1)	11(63.2)	3(15.8)					
V219	ชี1-2	6(17.1)	20(57.1)	9(25.7)	8.600	.197	6	.188	.133
	ชี3-4	40(36.7)	57(52.3)	12(11.0)					
	ชี5-6	31(38.3)	41(50.6)	9(11.1)					
	ชี7ขึ้นไป	6(31.6)	10(52.6)	3(15.8)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-squareจากตาราง = 12.59 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.25 เป็นการเปรียบเทียบระหว่างระดับของสมาชิกฯ กับการมีสิทธิในการเข้าร่วมปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารโดยผ่านสมาคมฯ พบว่าส่วนใหญ่มีสิทธิน้อย-ปานกลาง โดยไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นเรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหาร (V217) มีค่า Chi-square =18.056, DF = 6, Sig =.006 โดยมีความแตกต่างคือ คนที่มีระดับ 7 ขึ้นไปมีสิทธิมากที่สุด คือ ร้อยละ 63.2 ส่วนคนที่ระดับ 1-2 มีสิทธิมากเพียงร้อยละ 17.6 และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เนื่องจากค่า PhiและGramer'svมีค่าใกล้ 0 แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร (โดยผ่านสมาคม)

ประเด็น	อายุงาน	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	ไม่มี	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Grame r's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V211	1-15ปี	75(36.9)	108(53.2)	20(9.9)	6.733	.151	4	.156	.117
	16-25ปี	10(32.3)	16(51.6)	5(16.1)					
	26ปีขึ้นไป	3(25.0)	5(41.7)	4(33.3)					
V212	1-15ปี	70(34.5)	116(57.1)	17(8.4)	2.386	.665	6	.098	.070
	16-25ปี	9(29.0)	19(61.3)	3(9.7)					
	26ปีขึ้นไป	2(16.7)	8(66.7)	2(16.7)					
V213	1-15ปี	48(23.8)	127(62.9)	27(13.4)	3.260	.515	6	.115	.082
	16-25ปี	5(16.1)	19(61.3)	7(22.6)					
	26ปีขึ้นไป	2(16.7)	7(51.3)	3(25.0)					
V214	1-15ปี	69(34.3)	117(58.2)	15(7.5)	3.044	.551	6	.112	.079
	16-25ปี	11(35.5)	15(48.4)	5(16.1)					
	26ปีขึ้นไป	3(27.3)	7(63.7)	1(9.1)					
V215	1-15ปี	76(37.6)	112(55.4)	14(6.9)	6.438	.169	6	.162	.115
	16-25ปี	14(46.7)	11(36.7)	5(16.7)					
	26ปีขึ้นไป	5(41.7)	5(41.7)	2(16.7)					
V216	1-15ปี	79(38.9)	105(51.7)	19(9.4)	2.508	.643	6	.101	.071
	16-25ปี	15(48.4)	12(38.7)	4(12.9)					
	26ปีขึ้นไป	4(33.3)	6(50.0)	2(16.7)					
V217	1-15ปี	84(41.4)	102(50.2)	17(8.4)	3.382	.496	6	.117	.083
	16-25ปี	14(46.7)	11(36.7)	5(16.7)					
	26ปีขึ้นไป	6(50.0)	5(41.7)	1(8.3)					

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ประ	อายุงาน	ระดับการมีส่วนร่วม			ค่าสถิติวิเคราะห์				
		มาก	น้อย-ปานกลาง	มาก	Chi-sq	Sig	DF	Phi	Gramer's v
		N(%)	N(%)	N(%)					
V218	1-15ปี	66(32.7)	123(60.9)	13(6.4)	7.689	.104	4	.177	.125
	16-25ปี	8(25.8)	17(54.8)	6(19.4)					
	26ปีขึ้นไป	2(16.7)	8(66.7)	2(16.7)					
V219	1-15ปี	71(35.0)	110(54.2)	22(10.8)	11.034	.026*	4	.212	.150
	16-25ปี	9(29.0)	12(38.7)	10(32.3)					
	26ปีขึ้นไป	4(33.3)	7(58.3)	1(8.3)					

ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05, Chi-square จากตาราง = 9.49 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.26 เป็นการเปรียบเทียบอายุการทำงานของสมาชิกสมาคมฯกับการใช้สิทธิในการปรึกษาหารือ และการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารโดยผ่านสมาคมฯ พบว่าส่วนมากมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในระดับน้อย-ปานกลาง โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นเรื่องการพิจารณาการลงโทษพนักงาน (V219) มีค่า Chi-square = 11.034, DF = 4, Sig =.026โดยมีความแตกต่างคือคนที่อายุงาน 1-15 ปี ใช้สิทธิในเรื่องดังกล่าวมากมีสิทธิน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 54.2 ส่วนคนที่อายุงาน 16-25 ปีมีส่วนร่วมในเรื่องดังกล่าวมากเพียงร้อยละ 29.0 มีสิทธิน้อย-ปานกลาง ร้อยละ 38.7 ไม่มีสิทธิมีส่วนร่วม ร้อยละ 32.3 โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับสิทธิในการรับข่าวสารข้อมูล การปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารเรื่องการพิจารณาลงโทษพนักงานมีความสัมพันธ์กันน้อยมากเนื่องจากค่า PhiและGramer'sv มีค่าใกล้ 0 แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปจากตารางที่ 4.14 – 4.26 เป็นผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระดับ และอายุการทำงานมีผลต่อการมีสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการบริหาร การตัดสินใจ และการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การในระดับที่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ค่า Chi-square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับการมีสิทธิของสมาชิกในการมีส่วนร่วมพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกฯ แต่ละปัจจัยมีผลต่อการมี

ส่วนร่วมในการบริหาร การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การร่วมปรึกษาหารือ และการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การในบางประเด็นเท่านั้น

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการยอมรับในบางประเด็นเท่านั้น

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ปัจจัยทางด้านสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ และสภาพแวดล้อม มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ "

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การกับค่ากึ่งกลางคือ 2.00 ถ้ามีค่ามากกว่าค่ากลางแสดงว่า ปัจจัยด้านสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ และสภาพแวดล้อม มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ แต่ถ้าค่าน้อยกว่าค่ากลางแสดงว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารองค์การของสมาชิกฯ ผู้วิจัยได้คำนวณเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที (t – test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่าทดสอบดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเทียบค่าสถิติที (t – test) ของปัจจัยด้านสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	SD	t-test	Sig	Mean difference
1. ด้านผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ	2.839	1.967	6.750*	.000	.839
2. ด้านสมาชิกฯ	2.559	0.520	17.01*	.000	.559
3. ด้านการดำเนินงานของสมาคมฯ	2.636	0.461	21.82*	.000	.636
4. ด้านกฎหมาย(พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534)	2.370	0.540	10.82*	.000	.370
5. ด้านนโยบายของรัฐบาล	2.448	0.545	12.98*	.000	.447
6. ด้านนโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	2.589	0.532	17.47*	.000	.589

ค่า Degree of Freedom = 249 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$)

จากตารางที่ 4.27 การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทีโดยวิธี One Sample t – test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ค่า t จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่ากลาง (2.0) ในทุก ๆ ด้านของปัจจัยและมีระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยทางด้านสมาคมฯ สมาชิกฯ สภาพแวดล้อม มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

สรุปได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 2 ได้รับการยอมรับ

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการมีส่วนร่วมในทางการบริหารงานบุคคล และการกำหนดนโยบายทั่วไปที่สูงขึ้นกว่าเดิม"

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์ ของกลุ่มตัวอย่างกับค่ากึ่งกลางคือ 2.00 ถ้ามีค่ามากกว่าค่ากลางแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น และถ้าค่ามีน้อยกว่าค่ากลางแสดงว่าไม่ต้องการ ผู้วิจัยได้คำนวณเปรียบเทียบโดยใช้สถิติที (t – test statistic) ค่าทดสอบดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทียบค่าสถิติที (t – test) ของความต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t - test	Sig	Mean Difference
1.การเปิดโอกาสให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันในรูปของสหภาพแรงงานได้	2.60	0.52	20.4*	0.000	0.67
2.ให้ยกเลิกหรือแก้ไขพ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	2.40	0.71	8.8*	0.000	0.40
3.ให้สิทธิพนักงานนัดหยุดงานหรือชุมนุมประท้วง	2.15	0.81	2.9*	0.000	0.15
4.ให้พนักงาน หรือตัวแทนมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองได้	2.75	0.50	23.8*	0.000	0.75
5.ให้พนักงาน หรือตัวแทนมีสิทธิรับรู้ข่าวสารการดำเนินกิจการขององค์การได้	2.82	0.41	31.6*	0.000	0.82
6. ให้พนักงาน หรือตัวแทนมีสิทธิรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับฐานะทางการเงินขององค์การ	2.79	0.46	27.0*	0.000	0.79
7.ให้พนักงาน หรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องกฎระเบียบในการทำงาน	2.82	0.42	30.9*	0.000	0.82
8.ให้พนักงาน หรือตัวแทนมีสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน	2.85	0.37	36.1*	0.000	0.85

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t - test	Sig	Mean Difference
9. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือเรื่องวันและเวลาทำงาน	2.69	0.50	22.0*	0.000	0.69
10. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือเรื่องสวัสดิการในการทำงาน	2.78	0.46	26.7*	0.000	0.78
11. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทั่วไปเรื่องการลงทุนใหม่ ๆ	2.76	0.49	24.5*	0.000	0.76
12.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายทั่วไปเรื่องการแปรรูป การรวมกิจการ การยุบกิจการ	2.78	0.46	26.4*	0.000	0.78
13.ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่อง การแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากรระดับสูง	2.70	0.56	19.8*	0.000	0.70
14. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการรับพนักงานใหม่	2.65	0.56	18.5*	0.000	0.65
15. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการเลิกจ้าง	2.66	0.58	18.0*	0.000	0.66
16. ให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเรื่องการลงโทษพนักงาน	2.61	0.60	16.0*	0.000	0.61
รวม	**2.668**	**0.341**	**30.99***	**0.000**	**0.66**

ค่า Degree of Freedom = 249 * หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.28 พบว่าการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติที (t – test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ค่า t จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่ากลาง (2.00)ในทุกประเด็น และมีระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01 ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการมีส่วนร่วมในทางการบริหารองค์การในทุกเรื่องเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่าสมมติฐานข้อที่ 3 ได้รับการยอมรับ