

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติ ความรู้ และความรู้ที่มั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยได้สอบถามข้อมูลจากพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวน 218 คน ผลการศึกษาวิจัยได้นำเสนอเป็น 8 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2
2. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
3. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
4. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ที่มั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
5. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
6. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
7. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้ที่มั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
8. ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 218 คน ซึ่งได้แก่ จังหวัดขอนแก่น 101 คน จังหวัดร้อยเอ็ด 41 คน จังหวัดมหาสารคาม 38 คน และจังหวัดกาฬสินธุ์ 38 คน ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2

(n = 218)		
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	112	51.4
หญิง	106	48.6
รวม	218	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	62	28.4
31 – 40 ปี	86	39.5
41 ปีขึ้นไป	70	32.1
รวม	218	100.0

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	50.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	47.7
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.4
รวม	218	100.0
4. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	65	29.8
10,000 – 20,000 บาท	104	47.7
20,001 บาทขึ้นไป	49	22.5
รวม	218	100.0
5. สถานภาพสมรส		
โสด	60	27.57
สมรส (ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่)	158	72.5
รวม	218	100.0
6. ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 1 – 3	59	27.1
ระดับ 4 – 6	133	61.0
ระดับ 7 – 9	26	11.9
รวม	218	100.0

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. สถานที่ปฏิบัติงาน		
ขอนแก่น	101	46.4
ร้อยเอ็ด	41	18.8
มหาสารคาม	38	17.4
กาฬสินธุ์	38	17.4
รวม	218	100.0
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	100	45.9
10 - 20 ปี	86	39.4
21 ปีขึ้นไป	32	14.7
รวม	218	100.0

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51.4 เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 48.6
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 32.1 และกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 47.7 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.4
4. อัตรารายเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีอัตรารายเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอัตรารายเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.8 และกลุ่มที่อัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.5

5. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ซึ่งหมายรวมถึง ม่าย หย่าร้างและแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 72.5 ส่วนสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 27.5

6. ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดมีระดับตำแหน่ง 4-6 คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 คิดเป็นร้อยละ 27.1 และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 7-9 คิดเป็นร้อยละ 11.9

7. สถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มใหญ่ที่สุดปฏิบัติงานที่ขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่ร้อยเอ็ด คิดเป็นร้อยละ 18.8 รองลงมาคือกลุ่มที่ปฏิบัติงานที่มหาสารคามและกาฬสินธุ์มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.4

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่ที่สุดมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 และกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.7

2. ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล จากการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงระดับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
1. ท่านเห็นด้วยกับการ แปรรูปขององค์การ โทรศัพท์มากน้อย เพียงใด	53 (24.3)	93 (42.7)	27 (12.4)	34 (15.6)	11 (5.0)	3.6560	1.1544	มาก
2. ถ้ามีการแปรรูป องค์การโทรศัพท์ พนักงานองค์การ โทรศัพท์ส่วนใหญ่จะ ต้องคัดค้านแน่นอน	17 (7.8)	66 (30.3)	91 (41.7)	36 (16.5)	8 (3.7)	3.2202	.9392	ปาน กลาง
3. เมื่อองค์การโทรศัพท์ ได้แปรรูปไปแล้ว การบริการต่าง ๆ จะ มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้นกว่าเดิมอย่าง แน่นอน	44 (20.2)	98 (45.0)	62 (28.4)	8 (3.7)	6 (2.7)	3.7615	.9097	มาก
4. องค์การโทรศัพท์ สามารถเพิ่มประสิทธิ ภาพด้านการบริการ ให้แก่ประชาชนได้ โดยไม่ต้องมี การแปรรูป	54 (24.8)	85 (39.0)	62 (28.4)	9 (4.1)	8 (3.7)	3.7706	.9897	มาก

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
5. การแปรรูปของ องค์การโทรศัพท์ จะช่วยให้เกิดการ แข่งขันในด้านการ บริการมากขึ้น	69 (31.7)	106 (48.6)	23 (10.5)	13 (6.0)	7 (3.2)	3.9954	.9767	มาก
6. การแปรรูปของ องค์การโทรศัพท์ จะก่อให้เกิดประ สิทธิภาพในการ บริหารงาน	55 (25.2)	101 (46.3)	45 (20.7)	10 (4.6)	7 (3.2)	3.8578	.9566	มาก
7. ท่านมีความต้องการ ทำงานในองค์การ โทรศัพท์ที่มีสภาพ เดิมที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน	41 (18.8)	59 (27.1)	35 (16.0)	65 (29.8)	18 (8.3)	3.1835	1.2748	ปาน กลาง
8. ท่านเห็นองค์การ โทรศัพท์ยังไม่พร้อม ต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	30 (13.8)	86 (39.5)	40 (18.3)	53 (24.3)	9 (4.1)	3.3440	1.1138	ปาน กลาง
9. ถ้าหากองค์การ โทรศัพท์ มีการ แปรรูป จะทำให้ ระบบการทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	40 (18.3)	97 (44.5)	62 (28.4)	9 (4.1)	10 (4.6)	3.6789	.9732	มาก

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
10. ท่านคิดว่าถ้าองค์การ โทรศัพท์มีการแปร รูปแล้ว การทำงาน จะมีลักษณะของการ แข่งขันกันสูงขึ้น	50 (22.9)	134 (61.5)	25 (11.5)	6 (2.7)	3 (1.4)	4.0183	.7618	มาก
11. ท่านรู้สึกหวั่นเกรงต่อ อนาคตในการทำงาน เมื่อองค์การโทรศัพท์ ได้มีการแปรรูป รัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	36 (16.5)	50 (22.9)	64 (29.4)	55 (25.2)	13 (6.0)	3.1881	1.1626	ปาน กลาง
12. ท่านคิดว่าการแปรรูป องค์การโทรศัพท์นั้น จะทำให้้องค์การ โทรศัพท์ที่มีชื่อเสียง มากขึ้น ในด้านการ เป็นผู้นำทางด้าน ระบบการสื่อสาร โทรคมนาคม	37 (17.0)	75 (34.4)	77 (35.3)	21 (9.6)	8 (3.7)	3.5138	1.0034	มาก
13. ท่านมีความเห็น อย่างไรต่อความ จำเป็นในการแปรรูป ขององค์การโทรศัพท์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันใกล้	34 (15.6)	94 (43.1)	49 (22.5)	27 (12.4)	14 (6.4)	3.4908	1.0956	มาก

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การ โทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
14. ท่านเห็นว่าหากรูปแบบของกรเปลี่ยนแปลงหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการแปรรูปแล้ว องค์การโทรศัพท์ควรจะคงสภาพของการเป็นรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแบบเดิมไว้	51 (23.4)	107 (49.1)	30 (13.8)	23 (10.5)	7 (3.2)	3.7890	1.0212	มาก
15. ท่านคิดว่าถ้าองค์การโทรศัพท์ที่มีการแปรรูปแล้ว การบริหารงานแบบใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น จะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้มากขึ้น	40 (18.3)	96 (44.0)	71 (32.6)	5 (2.3)	6 (2.8)	3.7294	.8826	มาก
16. ท่านมีความคิดเห็นว่าเมื่อองค์การโทรศัพท์ได้มีการแปรรูปแล้ว การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ง่าย	37 (17.0)	78 (35.8)	85 (39.0)	10 (4.6)	8 (3.6)	3.5780	.9484	มาก

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
17. ท่านต้องการทำงาน ในองค์การโทรศัพท์ โดยอยู่ในลักษณะ ของบริษัทจำกัด (มหาชน)	41 (18.8)	93 (42.7)	33 (15.1)	38 (17.4)	13 (6.0)	3.5092	1.1570	มาก
18. ท่านต้องการให้องค์ การโทรศัพท์มีการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ใดก็ตาม	19 (8.7)	81 (37.1)	42 (19.3)	56 (25.7)	20 (9.2)	3.1055	1.1572	ปาน กลาง
19. ท่านต้องการทำงาน ในองค์การโทรศัพท์ โดยอยู่ในรูปบริษัท เอกชน โดยรัฐบาล ถือหุ้น 49% สำนัก งานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ 2% และเอกชน (หลาย รายรวมกัน) 49%	22 (10.1)	88 (40.3)	54 (24.8)	39 (17.9)	15 (6.9)	3.2890	1.0878	ปาน กลาง

ทัศนคติที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ ทัศนคติ
20. ท่านคิดว่าองค์การ โทรศัพท์ที่มีการ แปรรูป ท่านและ ครอบครัวจะได้รับ ความกระทบ กระเทือนทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคม	20 (9.2)	74 (33.9)	81 (37.2)	32 (14.7)	11 (5.0)	3.7706	.9661	มาก
21. ถ้าหากมีการแปรรูป องค์การโทรศัพท์ แล้ว ท่านคิดว่าการ ให้บริการแก่ ประชาชนจะต้องดี ขึ้นกว่าเดิมอย่างมาก	46 (21.1)	102 (46.8)	54 (24.8)	6 (2.7)	10 (4.6)	3.7706	.9661	มาก

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ระดับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียง
เหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)

การวิเคราะห์ระดับทัศนคติที่มีต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	\bar{X}	S.D.	ระดับทัศนคติ
ทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	3.5583	.3740	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.5583$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยใน ส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล จากการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงระดับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)					
ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องคการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความรู้
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของคการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย คือ การที่รัฐถอนตัวจากการให้บริการ โดยมอบให้ออกชนดำเนินการแทน ทั้งหมด	90 (41.3)	128 (58.7)	.4128	.4935	น้อย
2. การที่ภาครัฐและเอกชนมาร่วมลงทุน นั้น ถือได้ว่าเป็นการแปรรูปรัฐ วิสาหกิจของคการ โทรศัพท์แห่ง ประเทศไทยรูปแบบหนึ่ง	185 (84.9)	33 (15.1)	.8486	.3592	มาก

ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความรู้
3. การให้สัมปทานเป็นรูปแบบหนึ่งของ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	162 (74.3)	56 (25.7)	.7431	.4379	มาก
4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้นจะเปิด โอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนได้	202 (92.7)	16 (7.3)	.9266	.2614	มาก
5. การขายหุ้นขององค์การ โทรศัพท์ ให้แก่พนักงานขององค์การเองนั้น จัดได้ว่าเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยรูป แบบหนึ่ง	186 (85.3)	32 (14.7)	.8532	.3547	มาก
6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย คือ การให้เอกชนเช่าทรัพย์สินของรัฐ ชั่วคราวโดยเมื่อครบกำหนดแล้ว เอกชนจะต้องคืนให้รัฐตามเดิม	73 (33.5)	145 (66.5)	.3349	.4730	น้อย
7. การให้เอกชนประมูลดำเนินการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	127 (58.3)	91 (41.7)	.5826	.4943	มาก
8. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย คือ การยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐ ได้ดำเนินการอยู่โดยเปิดโอกาสให้ เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน	193 (88.5)	25 (11.5)	.8853	.3194	มาก

ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความรู้
9. การที่รัฐมีการให้เงินอุดหนุนแก่ภาค เอกชน เพื่อให้ภาคเอกชนดำเนิน กิจการแทนรัฐ จัดได้ว่าเป็นรูปแบบ หนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	106 (48.6)	112 (51.4)	.4862	.5010	น้อย
10. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย คือ การยกเลิกการผูกขาดจากรัฐ โดย เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ แข่งขัน	193 (88.5)	25 (11.5)	.8945	.3225	มาก
11. การขายหุ้นให้แก่ประชาชน โดย การนำเข้าตลาดหลักทรัพย์เป็น รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	189 (86.7)	29 (13.3)	.8670	.3404	มาก
12. เมื่อมีการดำเนินการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทยแล้วนั้น ข้อกฎหมาย ต่าง ๆ ในการถือทรัพย์สินของ องค์การโทรศัพท์ ย่อมจะต้องมี การเปลี่ยนแปลง	206 (94.5)	12 (5.5)	.9450	.2286	มาก

ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	ใช่	ไม่ใช่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความรู้
13. การที่องค์การโทรศัพท์ดำเนินงาน ในรูปแบบบริษัทจำกัด (มหาชน) จัดได้ว่าเป็นการดำเนินการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่ง ประเทศไทย	203 (93.1)	15 (6.9)	.9321	.2537	มาก
14. การที่องค์การโทรศัพท์อยู่ในรูปแบบ ของบริษัทเอกชน โดยรัฐถือหุ้น 49% สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 2% และเอกชน (หลายราย รวมกัน) 49% จัดได้ว่าเป็นการ ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์ การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	183 (83.9)	35 (16.1)	.8394	.3680	มาก

ตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์ระดับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)

การวิเคราะห์ระดับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้
ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย	.7533	.1390	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = .7533)

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยใน ส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ผล จากการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่	ไม่เห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน
	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	เห็น	ด้วย			
	อย่าง			ด้วย	อย่าง			
	อึ้ง				อึ้ง			
1. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในองค์การโทรศัพท์ในขณะนี้จะมั่นคงกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น	44 (20.2)	90 (41.3)	69 (31.6)	7 (3.2)	8 (3.7)	3.7110	.9475	มาก
2. หากองค์การโทรศัพท์มีนโยบายในการแปรรูปแล้ว จะทำให้พนักงานองค์การโทรศัพท์ส่วนใหญ่ขาดความมั่นคงในการทำงาน	32 (14.7)	75 (34.4)	66 (30.3)	35 (16.0)	10 (4.6)	3.3853	1.0639	ปานกลาง

ความรู้สึกมั่นคงในการ ทำงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้ สึกมั่นคงใน การทำงาน
3. หากองค์กรโทรศัพท์ มีการปรับปรุงจะทำให้ ท่านรู้สึกขาดความ มั่นคงในการทำงาน	39 (17.9)	61 (28.0)	56 (25.7)	53 (24.3)	9 (4.1)	3.3119	1.1456	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าการ ปฏิบัติงานในองค์กร โทรศัพท์ของท่านใน ขณะนี้ จะทำให้ท่าน มีความก้าวหน้าใน การทำงานอย่างมาก	37 (17.0)	81 (37.1)	88 (40.4)	10 (4.6)	2 (0.9)	3.6468	.8473	มาก
5. ท่านคิดว่าท่านอาจให้ ถูกออกจากงานก่อน เวลาอันสมควร ถ้า องค์กรโทรศัพท์ที่มี การปรับปรุง	27 (12.4)	50 (22.9)	81 (37.2)	40 (18.3)	20 (9.2)	3.1101	1.1265	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าการปรับปรุง องค์กรโทรศัพท์จะมี ผลต่อการเข้า – ออก ของพนักงานในอัตรา ที่สูง	53 (24.3)	95 (43.6)	44 (20.2)	22 (10.1)	4 (1.8)	3.7844	.9858	มาก
7. ท่านคิดว่าจะเปลี่ยน งานใหม่เมื่อมีการ ปรับปรุงเกิดขึ้น	23 (10.6)	28 (12.8)	90 (41.3)	48 (22.0)	29 (13.3)	2.8532	1.1345	ปานกลาง
8. หากองค์กร โทรศัพท์ มีการปรับปรุงเกิดขึ้น โอกาสที่ท่านจะเกิด การว่างงานจะมีมาก ขึ้น	24 (11.0)	42 (19.3)	80 (36.7)	55 (25.2)	17 (7.8)	3.0046	1.0967	ปานกลาง

ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้ สึกมั่นคงใน การทำงาน
9. ถ้ามีการแปรรูป องค์การโทรศัพท์ ท่านจะหัวนเกรง ต่ออนาคตที่จะเกิดขึ้น ในการทำงาน	29 (13.3)	68 (31.2)	60 (27.5)	48 (22.0)	13 (6.0)	3.2385	1.1187	ปานกลาง
10. ในอนาคตเมื่อมีการ แปรรูปแล้วจะทำให้ ความมั่นคงในการ ทำงานของท่านมี มากขึ้น	17 (7.8)	62 (28.4)	108 (49.4)	19 (8.7)	12 (5.5)	3.2431	.9211	ปานกลาง

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์ระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน ของพนักงาน
เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ
โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

(n = 218)

การวิเคราะห์ระดับความรู้สึกมั่นคงใน การทำงานในปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความรู้สึก มั่นคง
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบัน	3.3289	.6019	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มี
ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.3289$)

5. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

(n = 218)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T	P.
ชาย	112	3.5607	.3670	.098	.461
หญิง	106	3.5558	.3821		
รวม	218				

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติงานในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าเพศจะเป็นข้อจำกัดความสามารถในการปฏิบัติงานและ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ก็มีการเปิดโอกาสให้ทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิง ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเพศใดก็มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุสุวรรณ เจคนจำจงจิต (2539 : 78) ที่พบว่า ผู้บริหารการประปานครหลวงทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.195	9.756	.697	.499
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	30.088	.140		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอายุต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ซึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้น พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกคน ไม่ว่าจะมียุอยู่ช่วงใดก็ตามย่อมต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุสุวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 78) ที่พบว่าผู้บริหารการประปา นครหลวงที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.038	.519	3.817	.023
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	29.245	.139		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อศึกษาว่าแต่ละกลุ่มของระดับการศึกษา มีกลุ่มใดบ้างที่มีทัศนคติแตกต่างกันบ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 218)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			ระดับการศึกษา		
	จำนวน	\bar{X}	S.D.	1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	3.4903	.3843			
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	3.6287	.3556	*		
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	3.6349	.1531	*	*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 = สูงกว่าปริญญาตรี

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า

- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.6349$) มีทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.4903$) และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.6287$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.6287$) มีทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.4903$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมองเห็นความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.685	.343	2.488	.085
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	29.598	.138		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าอัตราเงินเดือนที่สูงพอสมควรประกอบกับการมีโบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยอย่างพอเพียง ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุศวรรณเจตน์จันทน์ (2539 : 78) ที่พบว่าผู้บริหารการประปานครหลวงที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 218)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P.
โสด	60	3.5754	.3121	.415	.34
สมรส (ม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่)	158	3.5518	.3957		

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่เป็นโสดหรือสมรสซึ่งหมายถึงม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ต่างมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน และความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ขึ้นอยู่กับผลงานที่ปฏิบัติและการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุสุวรรณ เจตนน์จันจิด (2539 : 78) ที่พบว่าผู้บริหารการประปานครหลวงที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.507	.169	1.214	.306
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	214	29.776	.139		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่ง 1-3 ระดับตำแหน่ง 4-6 และระดับตำแหน่ง 7-9 ต่างมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงเท่าเทียมกันเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	4	.409	.102	.729	.573
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	213	29.874	.140		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเหมือนกัน ความรู้สึกนึกคิดต่อองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจึงมีลักษณะเหมือนกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.338	.169	1.212	.300
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	29.946	.139		
รวม	217	30.283			

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยได้มีกฎ ระเบียบ ในการจ้างงานและระบบในการบริหารงานที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ไม่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ย่อมเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์การ ได้ตลอดไป ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่

ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขต โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีผลทำให้เกิดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับทัศนคติของพนักงานเขต โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
		ต่างกัน	ไม่ต่างกัน
1. เพศ	.461		*
2. อายุ	.499		*
3. ระดับการศึกษา	.023	*	
4. อัตราเงินเดือน	.085		*
5. สถานภาพสมรส	.340		*
6. ระดับตำแหน่ง	.306		*
7. สถานที่ปฏิบัติงาน	.573		*
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.300		*

6. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

(n = 218)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P.
ชาย	112	.7710	.1359	1.320	.094
หญิง	106	.7452	.1525		

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ไม่แตกต่างกัน

อาจจะเป็นเพราะว่าการการฝึกอบรม สัมมนา ในองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้น สามารถเข้ารับการอบรมได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง โดยเพศใดก็ตามย่อมมีสิทธิเสรีภาพในการรับรู้ข้อมูลเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามอายุ

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.107	5.335	2.594	.077
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	4.422	2.057		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 ที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ
โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่
ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลที่ว่า ในปัจจุบันเป็นโลกแห่งการสื่อสาร การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้น พนักงานเขตโทรศัพท์ภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะมีอายุช่วงใดก็ตามย่อมต้องการได้รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง
ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่จะเกิดขึ้น เพื่อนำไปเตรียมพร้อมในการรับการ
เปลี่ยนแปลงขององค์การที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2
ที่มีอายุต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามระดับการศึกษา

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	7.959	3.979	.189	.828
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	4.521	2.103		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เหนือ ที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้มี
การเปิดโอกาสให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ได้รับรู้การเปลี่ยนแปลง
อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบ
เท่าและต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2
ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่ง
ประเทศไทย ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามอัตราเงินเดือน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.158	7.923	3.897	.022
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	4.371	2.033		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อศึกษาดูว่า แต่ละกลุ่มของอัตราเงินเดือนมีกลุ่มใดบ้างที่มีความรู้แตกต่างกันบ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 218)

อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			อัตราเงินเดือน		
	จำนวน	\bar{X}	S.D.	1	2	3
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	65	.7165	.1478			
2. 10,000 – 20,000 บาท	104	.7685	.1330	*		
3. 20,001 บาทขึ้นไป	49	.7697	.1330	*	*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ต่ำกว่า 10,000 บาท 2 = 10,000 – 20,000 บาท 3 = 20,001 บาทขึ้นไป

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาพบว่า

- กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = .7714$) มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท ($\bar{X} = .7677$) และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = .7165$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท ($\bar{X} = .7677$) มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = .7165$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่ได้รับอัตราเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความสนใจติดตามรับรู้ข่าวสารเนื่องจากมีผลกระทบต่อเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่ได้รับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาทและพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามสถานภาพสมรส

(n = 218)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T	P.
โสด	60	.7214	.1521	-2.101	.019*
สมรส (ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่)	158	.7654	.1322		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

- กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส (ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่) ($\bar{X} = .7654$) มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย แตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = .7214$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสซึ่งหมายรวมถึงม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีความกระตือรือร้นแตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามระดับตำแหน่ง

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	3.570	1.190	.567	.638
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	214	4.493	2.100		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 26 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับ
ตำแหน่งใด ย่อมได้รับข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงเหมือนกันไม่ว่าจะเป็นพนักงานใน
ระดับใด ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับ
ตำแหน่งต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนก
ตามสถานที่ปฏิบัติงาน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	4	1.601	4.003	.189	.944
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	213	4.513	2.119		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 27 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดใดก็ย่อมได้รับรู้ความเคลื่อนไหวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยเหมือนกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.538	2.269	1.088	.339
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	4.484	2.085		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 28 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากหรือน้อย ต่างก็ศึกษากฎ ระเบียบ และระบบในการบริหารงานได้เท่าเทียมกันทำให้เกิดความรู้ได้เหมือนกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีผลทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 29 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้ของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

	ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
			ต่างกัน	ไม่ต่างกัน
1.	เพศ	.094		*
2.	อายุ	.077		*
3.	ระดับการศึกษา	.828		*
4.	อัตราเงินเดือน	.022	*	
5.	สถานภาพสมรส	.019	*	
6.	ระดับตำแหน่ง	.338		*
7.	สถานที่ปฏิบัติงาน	.944		*
8.	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.339		*

7. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามเพศ

(n = 218)

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	T	P.
ชาย	112	3.4036	.5842	1.894	.03 [*]
หญิง	106	3.2500	.6125		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามเพศ พบว่า

- กลุ่มเพศชาย ($\bar{X} = 3.4036$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มเพศหญิง ($\bar{X} = 3.2500$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติงานในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้นในการปฏิบัติงานมีบางตำแหน่งที่เพศหญิงและเพศชายต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเป็นเพศชายเพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น ช่างไฟฟ้า ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนเพศหญิงมีการลาคลอดบุตรทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ และต้องดูแลครอบครัวอีกด้วย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต
โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามอายุ

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	1.786	.893	2.500	.085
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	76.822	.357		
รวม	217	78.608			

จากตารางที่ 31 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอายุต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยนั้น พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะอยู่ช่วงอายุใดก็ตาม ย่อมต้องการค้นหาหาข้อมูลเพื่อได้รับรู้ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอายุต่างกันมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต
โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.168	2.084	6.019	.003
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	74.440	.346		
รวม	217	78.608			

จากตารางที่ 32 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อศึกษาว่า แต่ละกลุ่มของระดับการศึกษามีกลุ่มใดบ้างที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันบ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 33 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 218)

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			ระดับการศึกษา		
	จำนวน	\bar{X}	S.D.	1	2	3
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	3.4550	.6294		*	*
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	104	3.2106	.5311			*
3. สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.7667	.9504			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ต่ำกว่าปริญญาตรี 2 = ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 3 = สูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 33 ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า

- กลุ่มที่มีระดับการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.4550$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.2106$) และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.7667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.2106$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 2.7667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิที่ต่ำกว่าและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับการศึกษาคงกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	.917	.459	1.270	.283
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	77.690	.361		
รวม	217	78.608			

จากตารางที่ 34 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนที่ต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ได้รับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ทำงานอย่างไม่มีควมวิตกกังวล ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความรู้สึก

มั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 218)

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	P.
โสด	60	3.1250	.5261	-3.145	.001
สมรส (ม่าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่)	158	3.4063	.6122		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 35 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

- กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ม่าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่ ($\bar{X} = 3.4063$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.1250$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสซึ่งหมายรวมถึงม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ ทำงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากจะมีปัญหาส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องกับงาน มีความวิตกกังวลต่อการเริ่มต้นการทำงานที่แห่งใหม่ แตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต
โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	3	.493	.164	.450	.718
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	214	78.115	.365		
รวม	217	78.608			

จากตารางที่ 36 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกันไม่มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานที่ทำเหมือนกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูประสิทธิภาพขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขต
โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	4	4.594	1.149	3.305	.012
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	213	74.014	.347		
รวม	217	78.608			

จากตารางที่ 37 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อศึกษาว่า แต่ละกลุ่มของสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีกลุ่มใดบ้างที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกันบ้าง ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

(n = 218)

สถานที่ปฏิบัติงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน			
	จำนวน	\bar{X}	S.D.	1 2 3 4
1. ขอนแก่น	101	3.2505	.5405	
2. ร้อยเอ็ด	41	3.2512	.6831	*
3. มหาสารคาม	38	3.6447	.6471	* *
4. กาฬสินธุ์	38	3.3053	.5342	* *

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ขอนแก่น 2 = ร้อยเอ็ด 3 = มหาสารคาม 4 = กาฬสินธุ์

จากตารางที่ 38 ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า

- กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดมหาสารคาม ($\bar{X} = 3.6447$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มที่ทำงานในจังหวัดกาฬสินธุ์ ($\bar{X} = 3.3053$) กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด ($\bar{X} = 3.2512$) และกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น ($\bar{X} = 3.2505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดกาฬสินธุ์ ($\bar{X} = 3.3053$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด ($\bar{X} =$

3.2512) และกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น ($\bar{X} = 3.2505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- กลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด ($\bar{X} = 3.2512$) มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันเท่ากับกลุ่มที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น ($\bar{X} = 3.2505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น มีจำนวนพนักงานมากทำให้มีความเสี่ยงต่อการลดจำนวนคนและโยกย้ายสับเปลี่ยนงานแตกต่างกับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดร้อยเอ็ด มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงการเปรียบเทียบความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
(n = 218)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (b)	2	4.538	2.269	1.088	.339
ความแตกต่างภายในกลุ่ม (w)	215	4.484	2.085		
รวม	217	4.529			

จากตารางที่ 39 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่ต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่ว่าองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เมื่อมีการแปรรูปต้องมีการศึกษาถึงผลกระทบในทุก ๆ ด้าน ตลอดจนมีกฎระเบียบในการจ้างงานและระบบในการบริหารงานที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ไม่ว่าจะพนักงานเขตโทรศัพท์ภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 จะมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากหรือน้อยก็ตาม ย่อมเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ตลอดไป ดังนั้นจึงทำให้พนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 มีผลทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมุติฐาน	
		ต่างกัน	ไม่ต่างกัน
1. เพศ	.030	*	
2. อายุ	.085		*
3. ระดับการศึกษา	.003	*	
4. อัตราเงินเดือน	.283		*
5. สถานภาพสมรส	.001	*	
6. ระดับตำแหน่ง	.718		*
7. สถานที่ปฏิบัติงาน	.012	*	
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.320		*

8. ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ในการศึกษาเรื่อง ทศนคคชของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 41 ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2 ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ลำดับ	ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2	จำนวน	ร้อยละ
		(คน)	
1.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยอาจทำให้พนักงานบางส่วนรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจดำเนินการ โดยมีกฎหมายเพื่อประกันความมั่นคงของพนักงานในอนาคต	23	14.6
2.	เมื่อมีการแปรรูปองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยแล้ว พนักงานมีความต้องการ ได้รับสวัสดิการ ผลตอบแทน และอัตราเงินเดือนในระดับเดิมหรือมากกว่า	17	10.8
3.	ผู้บริหารองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรเป็นผู้มีความสามารถทางการบริหารในระดับมืออาชีพ ตลอดจนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และมีความซื่อสัตย์ จริงจังในการบริหารงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากปัจจุบันมีการแข่งขันในธุรกิจโทรคมนาคมกันอย่างมาก	11	7.0

ลำดับ	ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2	จำนวน	ร้อยละ
		(คน)	
4.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในการดำเนินการควรถูกกำหนดแนวนโยบาย ในการแปรรูปอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานได้เตรียมพร้อมกับการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่จะเกิดขึ้น	11	7.0
5.	องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยว่ามีรูปแบบขั้นตอนและการดำเนินงานอย่างไร เพื่อให้พนักงาน ได้เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	10	6.3
6.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกิจการ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีความรอบคอบและยึดหลักการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่าง คุ่มค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติสูงสุด	10	6.3
7.	การแปรรูปองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรเลือกรูปแบบที่ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อองค์การ ประชาชนและประเทศชาติ โดยยึดหลักการบริหารงานที่มีความคล่องตัว และเป็นอิสระ เพื่อ สามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจกับภาคเอกชนได้	9	5.7
8.	การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์การนั้น นอกจากจะมีการ พัฒนาบุคลากรแล้ว ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดสรร บุคลากรให้ตรงกับสายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละ บุคคล	7	4.4
9.	ให้รัฐรับดำเนินการแปรรูปองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เมื่อ แก้ไขกฎหมายเรียบร้อยแล้ว	6	3.8

ลำดับ	ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน รวมทั้งพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการแข่งขันในธุรกิจโทรคมนาคมที่จะเกิดขึ้นหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน	6	3.8
11.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีมาตรฐานการทำงาน การจัดรูปแบบสำนักงาน ระบบการทำงานที่เป็นแนวเดียวกัน	5	3.2
12.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรศึกษาถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับประชาชนผู้ใช้บริการ และพนักงาน เมื่อเกิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	5	3.2
13.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่มีความพร้อมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพราะรัฐจะนำเงินไปชำระหนี้ IMF ซึ่งเป็นการขายธุรกิจที่มีกำไรงามให้ต่างชาติ	4	2.5
14.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ทำให้รัฐมีรายได้มาพัฒนาประเทศน้อยลง	4	2.5
15.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยหรือการเปิดการค้าเสรี ประเทศไทยยังไม่พัฒนาด้านการศึกษา การคมนาคม ระบบเศรษฐกิจยังไม่เข้มแข็ง จะทำให้เสียเปรียบประเทศที่พัฒนาแล้ว	4	2.5
16.	เมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแล้ว ข้อมูลผลการดำเนินงานควรมีการเปิดเผย โปร่งใส สามารถให้หน่วยงานอื่น ๆ ตรวจสอบได้	4	2.5

ลำดับ	ข้อเสนอแนะของพนักงานเขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2	จำนวน	ร้อยละ
		(คน)	
17.	ก่อนการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีโครงการลาออกก่อนโดยความสมัครใจ	4	2.5
18.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานโดยลดขั้นตอนลง และมีการกระจายอำนาจในการบริหารเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3	1.9
19.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรจะจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการใช้งาน	3	1.9
20.	องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ โดยลดขนาดขององค์การโทรศัพท์ให้เล็กลง เพื่อให้การดำเนินการด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเตรียมพร้อมกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	3	1.9
21.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย หากอยู่ในรูปแบบของบริษัทจำกัด (มหาชน) ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการถือหุ้นเพื่อการสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	2	1.3
22.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการนำหุ้นออกจำหน่ายให้กับประชาชนภายในประเทศก่อน โดยสอบถามตามสำมะโนประชากรก่อนนำเข้าตลาดหลักทรัพย์	2	1.3
23.	การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการรายงานความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอนให้พนักงานได้รับทราบ ตลอดจนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ	2	1.3

ลำดับ	ข้อเสนอแนะของพนักงานเขต โทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2	จำนวน	ร้อยละ
		(คน)	
24.	คณะกรรมการองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรได้รับการ แต่งตั้งโดยพระมหากษัตริย์	1	0.6
25.	ก่อนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย ควรมีการประเมินราคาทรัพย์สินให้ชัดเจนและถูกต้อง	1	0.6
26.	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย การลดจำนวนพนักงาน	1	0.6
		รวม	158 100.0