

รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงาน
ของพนักงานในองค์กรด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ



นายณัฐวุฒิ นิทถุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2540

ISBN 974-638-289-6

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**COMMUNICATION PATTERNS, COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION
OF EMPLOYEES AT ELECTRIC POWER ORGANIZATION
DURING PRIVATIZATION STAGE**

MR. NUTTAWOOT NITTAYU

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of arts in Development Communication**

Department of Public Relations

Graduate School

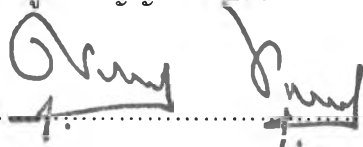
Chulalongkorn University

Academic year 1997

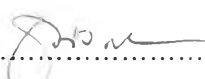
ISBN 974-638-289-6

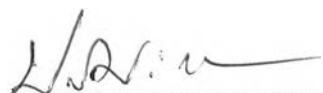
หัวข้อวิทยานิพนธ์ รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสาร และการทำงาน
ของพนักงานในองค์การด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
โดย นายณัฐวุฒิ นิตฺถุ
ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ รุ่งนภา พิตรปรีชา

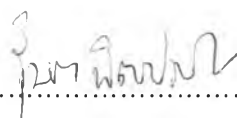
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์นายแพทย์ ศุภวัฒน์ ชูติวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธนวดี บุญลือ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประมะ สตะเวทิน)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์รุ่งนภา พิตรปรีชา)


..... กรรมการ
(ดร.วิเชียร เกตุสิงห์)

พิมพ์ต้นฉบับบทความวิจัยวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว

ณัฐรุศุมิ นิตถยุ : รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงาน
ในองค์การด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (COMMUNICATION PATTERNS,
COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT ELECTRIC POWER
ORGANIZATION DURING PRIVATIZATION STAGE) อ.ที่ปรึกษา : รศ.รุ่งนภา พิตรปรีชา,
160 หน้า. ISBN 974-638-289-6

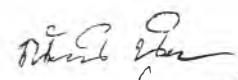
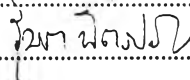
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงาน
ของพนักงานในองค์การด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มี
จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ประกอบด้วยพนักงาน กฟผ. 250 คน และพนักงาน กฟภ. 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
เก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณความถี่ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สห
สัมพันธ์แบบเพียร์สัน t-test ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการสื่อสารของ กฟผ. และ กฟภ. ในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน
2. บรรยากาศการสื่อสารในองค์การของ กฟผ. และ กฟภ. ไม่แตกต่างกัน
3. พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีความเข้าใจเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระดับปานกลาง
4. พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์การที่แตกต่างกันและมี

ความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
ปีการศึกษา 2540

ลายมือชื่อนิสิต 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

C3970516728 : MAJOR

KEY WORD: DEVELOPMENT COMMUNICATION

COMMUNICATION PATTERN/ ORGANIZATIONAL COMMUNICATION/
SATISFACTION/ELECTRIC POWER ORGANIZATION DURING PRIVATIZATION STAGE
NUTTAWOOT NITTAYU : COMMUNICATION PATTERNS, COMMUNICATION AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES AT ELECTRIC POWER ORGANIZATION DURING
PRIVATIZATION STAGE : ASSOC. PROF. RUNGNAPAR PITPREECHA, 160 PP.
ISBN 974-638-289-6

The purpose of this research is to investigate communication patterns, communication and job satisfaction of employees at electric power organizations during Privatization stage. Questionnaires were used to correct data from 250 employees in the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) and 150 employees in the Provincial Electricity Authority (PEA). Frequency, percentage, mean, Pearson's Product Moment Correlation, and t-test were used to analyze data through SPSS for Windows Computer program.

Results of the research are as follows:

1. There is difference in communication patterns between EGAT and PEA.
2. There is no difference in Communication climate of EGAT and PEA.
3. The level of understanding about Privatization among employees of two electric power organization are moderate.
4. There is difference in communication satisfaction and no difference in Job Satisfaction among EGAT and PEA employees.

ภาควิชา..... การประชาสัมพันธ์.....
 สาขาวิชา..... นิเทศศาสตร์พัฒนาการ.....
 ปีการศึกษา..... 2540.....

ลายมือชื่อนิติ..... *Nuttawoot Nittayu*.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... *Rungnapar Pitpreecha*.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ รุ่งนภา พิตรปรีชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และควบคุมการวิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ธนวดี บุญลือ , รองศาสตราจารย์ ดร. ปรมะ สตะเวทิน และ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการวิจัยในครั้งนี้ตามหลักสูตร นิเทศศาสตร์ พัฒนาการแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งทำให้การสำรวจในการวิจัยนี้สำเร็จเป็นด้วยดี

นายณัฐวุฒิ นิทถย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	45
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
หลักเกณฑ์การให้คะแนน.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	53
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอ้างอิง.....	98
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	131
รายการอ้างอิง.....	135
ภาคผนวก	
ประวัติผู้เขียน	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
1	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามเพศ..... 54
2	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามอายุ..... 54
3	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. งจำแนกตามระดับการศึกษา..... 55
4	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน..... 56
5	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 57
6	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการเปิดรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานของ กฟผ. และ กฟภ. 59
7	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานของ กฟผ. และ กฟภ..... 63
8	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาของ กฟผ. และ กฟภ. จำแนกลักษณะการสั่งงาน..... 67
9	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในองค์การของ กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ..... 70
10	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. บรรยายภาคการสื่อสารในองค์การ..... 73
11	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน..... 78
12	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับความสนใจการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน..... 79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับ ความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในหน่วยงานหรือไม่..... 80
14	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับ ประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลสามารถกำหนด โครงสร้างเงินเดือนเองได้..... 81
15	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานเหตุผลสามารถกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังเองได้..... 82
16	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลสามารถกำหนดหลักเกณฑ์ การจ่ายโบนัสพนักงานได้..... 83
17	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลสามารถกำหนดสวัสดิการ เองได้..... 84
18	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลอื่น ๆ..... 85
19	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับ ปัญหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน..... 86
20	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ความพร้อมต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ..... 87
21	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในการถามความ เห็นว่าต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจหรือไม่..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร..... 89
23	เปรียบเทียบจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. 94
24	แสดงค่าประสิทธิผลสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร ของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. 98
25	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. 100
26	แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์..... 101
27	แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ..... 102
28	แสดงความแตกต่างของปริมาณการรับคำสั่งงานของผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานระหว่าง พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. 102
29	แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระบุว่าพนักงาน พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการทดสอบรูปแบบการติดต่อ สื่อสารในการปฏิบัติงานภายในองค์กร..... 103
30	แสดงความแตกต่างระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในเรื่องความพึงพอใจ ในการสื่อสารภายในองค์กร..... 104
31	แสดงความแตกต่างระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน..... 104
32	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. กับบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร..... 105