

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการวิจัยเชิงสำรวจเรื่องศึกษารูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเท่านั้น ประกอบด้วยพนักงานจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 250 คน และพนักงานจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) จำนวน 150 คน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับ ดังนี้

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

1.1 ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้

1.2 รูปแบบการสื่อสาร ได้แก่

- การรับข่าวสารทั่วไป
- การรับข่าวสารที่เกี่ยวกับการแปรรูป
- ลักษณะการสั่งงานในหน่วยงาน
- รูปแบบการสื่อสาร, ทางเดียว, สองทาง, การสื่อสารตามแนวนบนลงล่าง, ล่างขึ้นบน และแนวนอน, การสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.3 บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร

1.4 ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1.5 ความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร

1.6 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ดังนี้

2.1 สมมติฐาน ข้อที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

2.2 สมมติฐาน ข้อที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

2.3 สมมติฐาน ข้อที่ 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในเรื่องการแปรรูปร่างวิสาหกิจของหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยใช้ t-test แบบ Independent Sample

2.4 สมมติฐาน ข้อที่ 4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการใช้ t-test แบบ Independent Sample

2.5 สมมติฐาน ข้อที่ 5 ทดสอบความแตกต่างของบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรของหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการใช้ t-test แบบ Independent Sample

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัดมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามเพศ

เพศ	กฟผ.		กฟภ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	115	46.0	79	52.7	194	48.5
หญิง	135	54.0	71	47.3	206	51.5
รวม	250	100.0	150	100.0	400	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.0 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 46.0
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.7 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 47.3
- เมื่อพิจารณา 2 หน่วยงานแล้วพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.5 เพศชายทั้งหมด ร้อยละ 48.5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

จำแนกตามอายุ

อายุ	กฟผ.		กฟภ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 20 – 30 ปี	54	21.6	11	7	65	16.25
ระหว่าง 31 – 40 ปี	93	37.2	52	35	145	36.25
ระหว่าง 41 – 50 ปี	80	32	60	40	140	35
ระหว่าง 51 – 60 ปี	23	9.2	27	18	50	12.5
รวม	250	100.0	150	100.0	400	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามอายุ

- พบว่า พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 37.2 รองลงมา อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 32

- สำหรับพนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 40 รองลงมา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 35

- เมื่อพิจารณารวม 2 หน่วยงานแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 36.25 รองลงมา อายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 35

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	กฟผ.		กฟภ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	2	.8	2	1.3	4	1.0
มัธยมศึกษา	9	3.6	6	4.0	15	3.8
อาชีวศึกษา	20	8.0	17	11.3	37	9.3
อนุปริญญา	32	12.8	20	13.3	52	13.0
ปริญญาตรี	155	62.0	93	62.0	248	62.0
สูงกว่าปริญญาตรี	32	12.8	12	8.0	44	11.0
รวม	250	100.0	150	100.0	400	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามระดับการศึกษา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 62.0 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา คือ ร้อยละ 12.8

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 62.0 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา คือ ร้อยละ 13.3
- เมื่อพิจารณารวม 2 หน่วยงานแล้ว พนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คือ ร้อยละ 62.0 รองลงมาที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา คือ ร้อยละ 13.0

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.  
จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)	กฟผ.		กฟภ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 1 – 10 ปี	85	34	38	25.3	123	30.75
ระหว่าง 11 – 20 ปี	127	50.8	65	43.3	192	48
ระหว่าง 21 – 30 ปี	36	14.4	35	23.3	71	17.75
ระหว่าง 31 – 40 ปี	2	0.8	12	8	14	3.5
รวม	250	100.0	150	100.0	400	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

- จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี ร้อยละ 50.8 รองลงมา ระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 34
- จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี ร้อยละ 43.3 รองลงมา ระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 25.3
- เมื่อพิจารณารวม 2 หน่วยงานแล้วพนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี ร้อยละ 48 รองลงมา ระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 30.75

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน (บาท)	กฟผ.		กฟภ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	17	6.8	16	10.7	33	8.3
10,000 ขึ้นไป ถึง 20,000	59	23.6	62	41.3	121	30.3
20,000 ขึ้นไป ถึง 30,000	73	29.2	32	21.3	105	26.3
30,000 ขึ้นไป ถึง 40,000	56	22.4	23	15.3	79	19.8
40,000 ขึ้นไป ถึง 50,000	22	8.8	12	8.0	34	8.5
มากกว่า 50,000 ขึ้นไป	23	9.2	5	3.3	28	7.0
รวม	250	100.0	150	100.0	400	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีรายได้ต่อเดือน

- พบว่า พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 ขึ้นไป ถึง 30,000 บาท ร้อยละ 29.2 รองลงมา มีระดับการรายได้ต่อเดือน 10,000 ขึ้นไป ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 23.6
- ส่วนพนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 ขึ้นไป ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 41.3 รองลงมา มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 ขึ้นไป ถึง 30,000 บาท ร้อยละ 21.3
- เมื่อพิจารณารวม 2 หน่วยงานแล้ว พนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ต่อเดือน 10,000 ขึ้นไป ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 30.3 รองลงมา มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,000 ขึ้นไป ถึง 30,000 บาท ร้อยละ 26.3

## 1.2 รูปแบบการสื่อสารในองค์กร

ได้แบ่งรูปแบบการสื่อสารในองค์กร เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบการสื่อสารที่ให้ข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
2. รูปแบบการสื่อสารที่ให้ข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. รูปแบบการสื่อสารตามสายงานบังคับบัญชาในหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถาม
4. รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการเปิดรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน  
ของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

1. ท่านได้รับข่าวสารทั่วไป ที่เป็นประโยชน์ต่อท่านโดย วิธีต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ร้อยละ (จำนวน)																
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ยรวม
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
1.1 ในการประชุมต่าง ๆ	2.8 (7)	8.7 (13)	15.2 (38)	11.3 (17)	38.0 (95)	23.3 (35)	25.2 (63)	26.7 (40)	11.2 (28)	20.0 (30)	7.6 (19)	10.0 (15)	100 (250)	100 (150)	2.50	2.32	2.43
1.2 จากผู้บังคับบัญชา	1.2 (3)	2.7 (4)	24.4 (61)	18.7 (28)	39.2 (98)	43.3 (65)	21.6 (54)	21.3 (32)	10.3 (27)	10.7 (16)	2.8 (7)	3.3 (5)	100 (250)	100 (150)	2.75	2.71	2.74
1.3 จากเพื่อนร่วมงาน	4.4 (11)	9.3 (14)	42.0 (105)	34.7 (52)	37.2 (93)	40.7 (61)	12.8 (32)	10.0 (15)	2.0 (5)	4.7 (7)	1.6 (4)	0.7 (1)	100 (250)	100 (150)	3.29	3.32	3.30
1.4 บอร์ดติดประกาศ	2.8 (7)	6.7 (10)	18.4 (46)	15.3 (23)	43.2 (108)	40.0 (60)	27.6 (69)	29.3 (44)	6.4 (16)	7.3 (11)	1.6 (4)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	2.79	2.81	2.79
1.5 เสี่ยงตามสาย		5.3 (8)	2.4 (6)	10.7 (16)	8.4 (21)	44.0 (66)	23.2 (58)	30.7 (46)	32.8 (82)	7.3 (11)	33.2 (83)	2.0 (3)	100 (250)	100 (150)	1.14	2.70	1.72
1.6 หนังสือเวียนและ บันทึกถึงท่านโดยตรง	8.8 (22)	12.0 (18)	22.4 (56)	26.7 (40)	29.2 (73)	33.3 (50)	19.6 (49)	16.7 (25)	12.4 (31)	6.0 (9)	7.6 (19)	5.3 (8)	100 (250)	100 (150)	2.73	3.06	2.85
1.7 เอกสารเผยแพร่ของ หน่วยงานประชาสัมพันธ์ ขององค์กร	4.8 (12)	8.0 (12)	26.4 (66)	17.3 (26)	42.4 (106)	41.3 (62)	14.8 (37)	23.3 (35)	9.6 (24)	8.7 (13)	2.0 (5)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	2.96	2.89	2.93



จากตารางที่ 6 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ได้รับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

### 1. การประชุมต่าง ๆ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารโดยวิธีนี้ในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 25.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.50 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารโดยวิธีนี้ในระดับน้อย ร้อยละ 26.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.32 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.43 อยู่ในระดับน้อย

### 2. จากผู้บังคับบัญชา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 24.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 21.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.71 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.74 อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. จากเพื่อนร่วมงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานในระดับมาก ร้อยละ 42.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 34.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4. บอร์ดติดประกาศ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากบอร์ดติดประกาศในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 27.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากบอร์ดติดประกาศในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5. เสี่ยงตามสาย

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่เคย ร้อยละ 33.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 32.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.14 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเสี่ยงตามสายในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 30.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.70 อยู่ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.72 อยู่ในระดับน้อย

#### 6. หนังสือเวียนและบันทึกถึงท่านโดยตรง

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากหนังสือเวียนและบันทึกโดยตรงในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 22.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 อยู่ในระดับปานกลาง

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากหนังสือเวียนและบันทึกโดยตรงในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 26.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง

- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.85 อยู่ในระดับปานกลาง

## 7. เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากการเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 26.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ใหญ่ได้รับข่าวสารจากการเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 23.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
ที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานของ กฟผ. และ กฟภ.

2. ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่อง แปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานที่เป็น ประโยชน์ต่อท่านโดยวิธีต่อไปนี้ นี้มากน้อยเพียงใด	ร้อยละ (จำนวน)																
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ยรวม
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
2.1 ผู้บริหารที่แจ้งทำความเข้าใจใน เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยตรง	2.4 (6)	4.0 (6)	13.2 (33)	8.7 (13)	33.2 (83)	2.0 (30)	29.6 (74)	26.7 (40)	12.4 (31)	15.3 (23)	9.2 (23)	9.2 (38)	100 (250)	100 (150)	2.36	1.83	2.16
2.2 เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน ประชาสัมพันธ์ขององค์กร	2.4 (6)	8.0 (12)	16.4 (41)	9.3 (14)	44.4 (111)	32.0 (48)	23.2 (58)	30.7 (46)	9.6 (24)	14.0 (21)	4.0 (10)	6.0 (9)	100 (250)	100 (150)	2.67	2.49	2.60
2.3 เสียงตามสาย		2.7 (4)	0.4 (1)	3.3 (5)	11.2 (28)	18.7 (28)	22.0 (55)	32.0 (48)	21.6 (54)	13.3 (20)	44.8 (112)	30.0 (45)	100 (250)	100 (150)	1.01	1.60	1.23
2.4 หนังสือเวียน	1.6 (4)	2.0 (3)	10.0 (25)	10.0 (15)	31.2 (78)	33.3 (50)	33.6 (84)	29.3 (44)	13.2 (33)	14.0 (21)	10.4 (26)	11.3 (17)	100 (250)	100 (150)	2.22	2.23	2.22
2.5 บอร์ดติดประกาศ	0.4 (1)	2.0 (3)	8.8 (22)	7.3 (11)	37.2 (93)	30.0 (45)	32.4 (81)	32.7 (49)	17.2 (43)	17.3 (26)	4.0 (10)	10.7 (16)	100 (250)	100 (150)	2.31	2.12	2.24
2.6 จากผู้บังคับบัญชา	3.2 (8)	2.0 (3)	15.6 (39)	10.0 (15)	34.0 (85)	28.7 (43)	29.2 (73)	31.3 (47)	8.8 (22)	10.0 (15)	9.2 (23)	18.0 (27)	100 (250)	100 (150)	2.48	2.09	2.33
2.7 จากเพื่อนร่วมงาน	0.8 (2)	5.3 (8)	13.2 (33)	6.7 (10)	29.6 (74)	23.3 (35)	22.0 (55)	26.0 (39)	18.8 (47)	9.3 (14)	15.6 (39)	29.3 (44)	100 (250)	100 (150)	2.84	2.61	2.75
2.8 จากการประชุม/อบรม	0.8 (2)	5.3 (8)	13.2 (33)	6.7 (10)	29.6 (74)	23.3 (35)	22.0 (55)	26.0 (39)	18.8 (47)	9.3 (14)	15.6 (39)	29.3 (44)	100 (250)	100 (150)	2.08	1.85	1.99

จากตารางที่ 7 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่อง แปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน โดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

### 1. ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยตรง

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยตรงในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.36 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยตรงในระดับน้อย ร้อยละ 26.7 รองลงมาเห็นว่าไม่เคย ร้อยละ 25.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.83 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.16 อยู่ในระดับน้อย

### 2. เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 23.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.69 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 30.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.60 อยู่ในระดับปานกลาง

### 3. เสียงตามสาย

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่เคย ร้อยละ 44.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.01 อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเสียงตามสายในระดับน้อย ร้อยละ 32.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.60 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.23 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. หนังสือเวียน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากหนังสือเวียนในระดับน้อย ร้อยละ 33.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.22 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากหนังสือเวียนในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.23 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.22 อยู่ในระดับน้อย

#### 5. บอร์ดติดประกาศ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากบอร์ดติดประกาศในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 32.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.31 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากบอร์ดติดประกาศในระดับน้อย ร้อยละ 32.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.12 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.24 อยู่ในระดับน้อย

#### 6. จากผู้บังคับบัญชา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาในระดับน้อย ร้อยละ 31.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.33 อยู่ในระดับน้อย

## 7. จากเพื่อนร่วมงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 26.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.84 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 35.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 27.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.61 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.75 อยู่ในระดับปานกลาง

## 8. จากการประชุม/อบรม

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารจากการประชุม/อบรมในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.08 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่เคย ร้อยละ 29.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 26.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.85 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.99 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชา  
ในหน่วยงานของพนักงาน

3. ลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับ บัญชาในหน่วยงานของท่านโดย ต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด	ร้อยละ (จำนวน)																ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
3.1 สั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลาย ลักษณ์อักษร	12.4 (31)	16.0 (24)	38.0 (95)	34.0 (51)	26.0 (65)	26.0 (39)	12.4 (31)	12.0 (18)	7.6 (19)	7.3 (11)	3.6 (9)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	3.24	3.25	3.25
3.2 สั่งงานด้วยวาจา	12.8 (32)	20.7 (31)	39.6 (99)	40.7 (61)	32.8 (82)	25.3 (38)	10.0 (25)	9.3 (14)	4.4 (11)	2.7 (4)	0.4 (1)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	3.45	3.63	3.52
3.3 สั่งงานทางโทรศัพท์	0.4 (1)	4.7 (7)	6.8 (17)	6.0 (9)	22.4 (56)	20.7 (31)	34.0 (85)	29.3 (44)	21.6 (54)	20.0 (30)	14.8 (37)	19.3 (29)	100 (250)	100 (150)	1.86	1.88	1.87
3.4 สั่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคน อื่น ๆ ให้บอกต่อ		2.7 (4)	7.2 (18)	8.0 (12)	12.0 (30)	13.3 (20)	32.0 (80)	26.0 (39)	30.0 (75)	31.3 (47)	18.8 (47)	18.7 (28)	100 (250)	100 (150)	1.59	1.69	1.63
3.5 เดินมาพบผู้ได้บังคับบัญชา ที่โต๊ะและสั่งงาน	4.0 (10)	8.7 (13)	22.8 (57)	18.0 (27)	32.8 (82)	28.7 (43)	24.4 (61)	18.7 (28)	9.2 (23)	18.7 (28)	6.8 (17)	7.3 (11)	100 (250)	100 (150)	2.68	2.57	2.64
3.6 สั่งงานทุกเวลาและทุกสถานที่ เมื่อพบผู้ได้บังคับบัญชา	1.2 (3)	8.0 (12)	5.6 (14)	8.0 (12)	16.0 (40)	14.7 (22)	32.8 (82)	19.3 (29)	21.2 (53)	26.0 (39)	23.2 (58)	24.0 (36)	100 (250)	100 (150)	1.63	1.81	1.70



จากตารางที่ 8 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. การสั่งงานของผู้ บังคับบัญชาในหน่วยงานของพนักงาน

#### 1. สั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 38.0 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 34.0 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 2. สั่งงานด้วยวาจา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 39.6 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 40.7 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.52 อยู่ในระดับมาก

#### 3. สั่งงานทางโทรศัพท์

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 34.0 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 22.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.86 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.3 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 20.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.88 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.87 อยู่ในระดับน้อย

#### 4. สั่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคนอื่น ๆ ให้บอกต่อ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 32.0 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.59 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 31.3 รองลงมา เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 26.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.69 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.62 อยู่ในระดับน้อย

5. เดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะและสั่งงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 24.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.68 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 18.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.64 อยู่ในระดับปานกลาง

6. สั่งงานทุกเวลา และทุกสถานที่เมื่อพบผู้ใต้บังคับบัญชา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 32.8 รองลงมาเห็นว่าไม่เคย ร้อยละ 23.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.63 อยู่ในระดับน้อย
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 26.0 รองลงมาเห็นว่าไม่เคย ร้อยละ 24.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 1.81 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 1.70 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

4. รูปแบบการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของท่านโดยวิธีต่อไปนี้	ร้อยละ (จำนวน)																
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ยรวม
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
4.1 ติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ หรือตามสายบังคับบัญชา	15.6 (39)	22.0 (33)	46.0 (115)	41.3 (62)	27.2 (68)	22.0 (33)	6.0 (15)	7.3 (11)	4.0 (10)	5.3 (8)	1.2 (3)	2.0 (3)	100 (250)	100 (150)	3.60	3.61	3.60
4.2 ติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการติดต่อสื่อสารข้ามสายงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีส่วนตัว	3.6 (9)	12.0 (18)	27.6 (69)	20.7 (31)	36.4 (91)	28.7 (43)	23.2 (58)	18.7 (28)	5.2 (13)	12.7 (19)	4.0 (10)	7.3 (11)	100 (250)	100 (150)	2.89	2.79	2.85
4.3 การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างหรือผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5.2 (13)	10.7 (16)	42.8 (107)	42.0 (63)	34.4 (86)	32.0 (48)	10.4 (26)	10.7 (16)	5.2 (13)	2.0 (3)	2.0 (5)	2.7 (4)	100 (250)	100 (150)	3.26	3.41	3.32
4.4 การติดต่อสื่อสารแบบล่างสู่บนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา	0.8 (2)	4.7 (7)	20.0 (50)	20.7 (31)	38.8 (97)	34.7 (52)	26.8 (67)	22.7 (34)	7.6 (19)	9.3 (14)	6.0 (15)	8.0 (12)	100 (250)	100 (150)	2.61	2.65	2.63
5.5 การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน	12.8 (32)	15.3 (23)	46.8 (117)	38.7 (58)	28.0 (70)	32.0 (48)	8.4 (21)	10.0 (15)	3.2 (8)	2.7 (4)	0.8 (2)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	3.55	3.50	3.53

จากตารางที่ 9 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. คิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ดังนี้

**1. ติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการหรือตามสายบังคับบัญชา**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 46.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 27.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 41.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 22.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.60 อยู่ในระดับมาก

**2. ติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมีการติดต่อสื่อสารข้ามสายงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีส่วนตัว**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 27.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 20.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.85 อยู่ในระดับปานกลาง

**3. ติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่าง หรือ ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.26 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4. การติดต่อสื่อสารแบบล่างสู่บน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 38.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 26.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 22.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.65 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.63 อยู่ในระดับปานกลาง

#### 5. การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 46.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 38.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.53 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.  
เกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร

บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร	ร้อยละ (จำนวน)														ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
1. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงให้พนักงานทราบทุกครั้ง	6.4 (16)	10.0 (15)	28.0 (70)	27.3 (41)	41.2 (103)	33.3 (50)	20.8 (52)	22.7 (34)	3.6 (9)	6.7 (10)	100 (250)	100 (150)	3.13	3.11	3.12
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ	2.0 (5)	3.3 (5)	16.4 (41)	7.3 (11)	46.8 (117)	37.3 (56)	30.8 (77)	39.3 (59)	4.0 (10)	12.7 (19)	100 (250)	100 (150)	2.82	2.49	2.70
3. หัวหน้าของท่านมักเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงผู้เดียวโดยไม่ฟังความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานเลย	1.2 (3)	4.0 (6)	13.2 (33)	15.3 (23)	31.6 (79)	42.0 (63)	43.2 (108)	26.7 (40)	10.8 (27)	12.0 (18)	100 (250)	100 (150)	2.51	2.73	2.59
4. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานทั้งแสดงและไม่เห็นด้วยต่อหัวหน้างาน	5.2 (13)	5.3 (8)	30.0 (75)	19.3 (29)	39.2 (98)	40.7 (61)	21.6 (54)	28.7 (43)	4.0 (10)	6.0 (9)	100 (250)	100 (150)	3.11	2.89	3.03
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหาร	29.6 (74)	44.0 (66)	54.0 (135)	36.0 (54)	14.4 (36)	13.3 (20)	1.2 (3)	6.0 (9)	0.8 (2)	0.7 (1)	100 (250)	100 (150)	4.10	4.17	4.13

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับบรรยากาศ  
การสื่อสารในองค์กร

บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร	ร้อยละ (จำนวน)														ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
6. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี	9.2 (23)	11.3 (17)	40.0 (100)	38.0 (57)	45.6 (114)	47.3 (71)	5.2 (13)	2.7 (4)		0.7 (1)	100 (250)	100 (150)	3.53	3.57	3.55
7. บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นกันเอง	17.2 (43)	30.0 (45)	49.6 (124)	37.3 (56)	29.2 (73)	26.7 (40)	3.2 (8)	4.7 (7)	0.8 (2)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	3.79	3.90	3.83
8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับหัวหน้าเป็นไปอย่างน่าพอใจมากน้อยเพียงใด	2.8 (7)	11.3 (17)	40.8 (102)	32.7 (49)	47.6 (119)	48.0 (72)	7.6 (19)	6.7 (10)	1.2 (3)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	3.36	3.46	3.40
9. ท่านมีโอกาสสื่อสารกับพนักงานคนอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด	2 (5)	7.3 (11)	37.2 (93)	33.3 (50)	48.8 (122)	44 (66)	11.6 (29)	14.7 (22)	0.4 (1)	0.7 (1)	100 (250)	100 (150)	3.29	3.32	3.30
10. เพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่านสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยทำงานเป็นทีม	8 (20)	10.7 (16)	41.6 (104)	34 (51)	42.8 (107)	39.3 (59)	6.4 (16)	13.3 (20)	1.2 (3)	2.7 (4)	100 (250)	100 (150)	3.49	3.37	3.44

จากตารางที่ 10 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. คิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ดังนี้

1. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานผู้บริหารเป็นผู้ชี้แจงให้พนักงานทราบทุกครั้ง
  - พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 28.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 27.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของพนักงานก่อนที่จะดำเนินการใด ๆ
  - พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 30.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 39.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 อยู่ในระดับน้อย
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.69 อยู่ในระดับปานกลาง
3. หัวหน้าของท่านมักเป็นผู้ออกคำสั่งแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่ฟังความคิดเห็นและเพื่อนร่วมงานเลย
  - พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 43.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.51 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 26.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.73 อยู่ในระดับปานกลาง
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.60 อยู่ในระดับปานกลาง



4. ท่านมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างาน ทั้งแสดงความไม่เห็นด้วยต่อหัวหน้างาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 28.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.03 อยู่ในระดับปานกลาง

5. การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหาร

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 29.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 36.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 4.13 อยู่ในระดับมาก

6. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับท่านเป็นอย่างดี

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 40.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 38.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.54 อยู่ในระดับมาก

7. บรรยากาศในการปฏิบัติงานของท่านมีลักษณะเป็นกันเอง

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 49.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 37.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.83 อยู่ในระดับมาก

7. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับหัวหน้าเป็นไปอย่างน่าพอใจมากน้อยเพียงใด
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 49.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79 อยู่ในระดับมาก
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 37.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 30.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับมาก
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.83 อยู่ในระดับมาก
8. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับหัวหน้าเป็นไปอย่างน่าพอใจมากน้อยเพียงใด
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 40.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 32.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสสื่อสารกับพนักงานอื่น ๆ ที่อยู่นอกหน่วยงานของท่านมากน้อยเพียงใด
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 37.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 33.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง
10. เพื่อนร่วมงานในกลุ่มของท่านสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยทำงานเป็นทีม
- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 41.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับปานกลาง
  - พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 34.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง
  - เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.44 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. จำแนกตามระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

ท่านเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายการแปรรูป รัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน ของท่านเพียงใด	ร้อยละ (จำนวน)												ค่าเฉลี่ย รวม
	เข้าใจดี		พอเข้าใจ		ไม่เข้าใจ		ไม่สนใจ		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
	12.8 (32)	4.0 (6)	73.2 (183)	76.0 (114)	12.8 (32)	18.0 (27)	1.2 (3)	2.0 (3)	100.0 (250)	100.0 (150)	2.97	2.82	2.92

จากตารางที่ 11 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. คิดเห็นเกี่ยวกับมีความเข้าใจการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน ดังนี้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่พอเข้าใจ ในนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 73.2 มีความเข้าใจดีและไม่เข้าใจร้อยละ 12.8 เท่า ๆ กัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่พอเข้าใจ ในนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีความไม่เข้าใจ ร้อยละ 18.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับความสนใจการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
สนใจคอยติดตามข่าวเสมอเป็นระยะ ๆ	41.2 (103)	30.0 (45)	37 (148)
สนใจแต่ไม่ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว	48.0 (120)	56.0 (84)	51 (204)
ไม่สนใจแล้วแต่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง	10.8 (27)	12.7 (19)	11.5 (46)
อื่น ๆ	-	1.3 (2)	0.5 (2)
รวม	100.0 (250)	100.0 (150)	100.0 (400)

จากตารางที่ 12 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีความสนใจ  
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่า สนใจแต่ไม่ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว ร้อยละ 48.0 รองลงมาเห็นว่าสนใจคอยติดตามข่าวสารเสมอเป็นระยะ ๆ ร้อยละ 41.2 สำหรับพนักงานที่มีความเห็นว่าไม่สนใจ แล้วแต่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 10.8
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่า สนใจแต่ไม่ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว ร้อยละ 56.0 รองลงมาเห็นว่าสนใจคอยติดตามข่าวสารเสมอเป็นระยะ ๆ ร้อยละ 30.0 สำหรับพนักงานที่มีความเห็นว่าไม่สนใจ แล้วแต่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 12.7 และอื่น ๆ ร้อยละ 1.3 มีความเห็นว่าสนใจแต่พอทราบความเคลื่อนไหวบ้างแต่ไม่มาก

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานหรือไม่

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่เห็นด้วย	47.6	40.7	45
	(119)	(61)	(180)
เห็นด้วย	52.4	59.3	55
	(131)	(89)	(220)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 13 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. คิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า เห็นด้วยกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่า เห็นด้วยกับประโยชน์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 52.4 รองลงมาไม่เห็นด้วยกับประโยชน์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 47.6
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่า เห็นด้วยกับประโยชน์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 59.3 รองลงมาไม่เห็นด้วยกับประโยชน์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 40.7
- จะเห็นได้ว่า จำนวนร้อยละของความคิดเห็นว่าเห็นด้วย และไม่เห็นด้วยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีจำนวนแตกต่างกันไม่มากนัก ซึ่งพนักงานที่ตอบว่าเห็นด้วยต่างก็มีเหตุผลประกอบตามตารางที่ 14 - 18

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เห็นด้วยกับประโยชน์ของการ  
แปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลสามารถกำหนดโครงสร้างเงินเดือนเองได้

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ออกความคิดเห็น	63.6	52.0	59.25
	(159)	(78)	(237)
ออกความเห็น	36.4	48.0	40.75
	(91)	(72)	(163)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 14 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนดโครงสร้าง  
เงินเดือนเองได้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 63.6 และออกความเห็น  
ร้อยละ 36.4
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 52.0 และออกความเห็น  
ร้อยละ 48.0

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างเองได้

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ออกความเห็น	70.0	58.0	65.5
	(175)	(87)	(262)
ออกความเห็น	30.0	42.0	34.5
	(75)	(63)	(138)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 15 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนด  
ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างเองได้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็นร้อยละ 70.0 และออกความเห็น  
ร้อยละ 30.0
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็นร้อยละ 58.0 และออกความเห็น  
ร้อยละ 42.0

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนดหลักเกณฑ์จ่ายโบนัส  
พนักงานเองได้

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ออกความเห็น	73.2 (183)	62.7 (94)	69.25 (27.7)
ออกความเห็น	26.8 (67)	37.3 (56)	30.75 (123)
รวม	100.0 (250)	100.0 (150)	100.0 (400)

จากตารางที่ 16 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนดหลัก  
เกณฑ์การจ่ายโบนัสพนักงานเองได้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 73.2 และ ออกความเห็น  
ร้อยละ 26.8
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 62.7 และ ออกความเห็น  
ร้อยละ 37.3



ตารางที่ 17 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลสามารถกำหนดสวัสดิการเองได้

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ออกความเห็น	74.0	60.0	68.75
	(185)	(90)	(275)
ออกความเห็น	26.0	40.0	31.25
	(65)	(60)	(125)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 17 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผล สามารถกำหนด  
สวัสดิการเองได้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 74.0 และออกความเห็น  
ร้อยละ 26.0
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 60.0 และออกความเห็น  
ร้อยละ 40.0

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ที่เห็นด้วยเกี่ยวกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลอื่น ๆ

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ออกความเห็น	88.8	88.0	88.5
	(222)	(132)	(354)
ออกความเห็น	11.2	12.0	11.5
	(28)	(18)	(46)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 18 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานจากเหตุผลอื่น ๆ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 88.8 และ ออกความเห็น ร้อยละ 11.2
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 88.0 และ ออกความเห็น ร้อยละ 12.0
- จากเหตุผลอื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 หน่วยงานได้ให้ความเห็นคล้าย ๆ กัน ดังนี้
  1. สามารถบริหารกิจการได้เอง
  2. ลดกฎเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน
  3. ความคล่องตัวในการทำงานมีมากขึ้น

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับปัญหาการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
พนักงานต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น	3.6 (9)	3.3 (5)	3.5 (14)
มีการลดจำนวนพนักงานลง	46.0 (115)	40.0 (60)	43.75 (175)
มีการปรับโครงสร้างองค์กร	28.8 (72)	29.3 (44)	29 (116)
มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ	5.6 (14)	11.3 (17)	7.75 (31)
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	16.0 (40)	16.0 (24)	16 (6.4)
รวม	100.0 (250)	100.0 (150)	100.0 (400)

จากตารางที่ 19 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับปัญหาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาการลดจำนวนพนักงานลง ร้อยละ 46.0  
รองลงมามีการปรับโครงสร้างองค์กร ร้อยละ 28.8

- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาการลดจำนวนพนักงานลง ร้อยละ 40.0  
รองลงมามีการปรับโครงสร้างองค์กร ร้อยละ 29.3

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. เกี่ยวกับความพร้อมต่อการ  
แปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
มีความพร้อมมาก	7.6 (19)	6.7 (10)	7.25 (29)
หน่วยงานกำลังดำเนินการเผยแพร่ความรู้เรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	52.8 (132)	46.0 (69)	50.25 (201)
พนักงานในหน่วยงานไม่สนใจต่อการเปลี่ยนแปลง ในองค์กร	25.6 (64)	36.7 (55)	29.75 (119)
อื่น ๆ (โปรดระบุ)	14.0 (35)	10.7 (16)	12.75 (51)
รวม	100.0 (250)	100.0 (150)	100.0 (400)

จากตารางที่ 20 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็น  
ด้วยเกี่ยวกับความพร้อมต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานกำลังดำเนินการเผยแพร่ความรู้  
เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 52.8 รองลงมาเห็นว่าพนักงานในหน่วยงาน  
ไม่สนใจต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ร้อยละ 25.6

- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานกำลังดำเนินการเผยแพร่ความรู้  
เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 46.0 รองลงมาเห็นว่าพนักงานในหน่วยงาน  
ไม่สนใจต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ร้อยละ 36.7

- เหตุผลอื่น ๆ พนักงานทั้ง 2 หน่วยงานไม่แสดงความคิดเห็นในข้อนี้ คือ กฟผ.  
ร้อยละ 14.0 และ กฟภ. ร้อยละ 10.7

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนร้อยละของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในการถามความเห็นว่าการ  
ให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจหรือไม่

ความคิดเห็น	ร้อยละ (จำนวน)		
	กฟผ.	กฟภ.	รวม
ไม่ต้องการ	53.2	48.7	51.5
	(133)	(73)	(206)
ต้องการ	44.8	51.3	47.25
	(112)	(77)	(189)
ไม่ออกความเห็น	2.0	-	1.25
	(5)		(5)
รวม	100.0	100.0	100.0
	(250)	(150)	(400)

จากตารางที่ 21 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. แสดงความเห็นในการถามความเห็นว่าการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 53.2 รองลงมาเห็นว่าต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 44.8 ไม่ออกความเห็น ร้อยละ 2.0
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 51.3 รองลงมาเห็นว่าไม่ต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 48.7
- เหตุผลของผู้แสดงความคิดเห็นต้องการและไม่ต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่ง 2 หน่วยงานมีเหตุผลคล้ายกัน คือ

**เหตุผลที่ต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ**

1. เพิ่มประสิทธิภาพงานและบุคคล
2. ทำให้มีการปรับปรุงระบบในการบริหารให้มีความคล่องตัวมากขึ้น
3. ทำให้เกิดการแข่งขัน ปรับปรุงประสิทธิภาพ และการบริการที่ดีขึ้น
4. ผลตอบแทนของพนักงานจะได้รับตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง

**เหตุผลที่ไม่ต้องการให้หน่วยงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ**

1. ผลกระทบอาจมีการลดจำนวนพนักงานลง
2. องค์กรมุ่งสู่การบริหารธุรกิจแบบเอกชนมากขึ้น
3. พนักงานคำนึงถึงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเอกชน จะเกิดปัญหาค่าบริการที่สูงมีผลกระทบต่อประชาชน เนื่องจากเอกชนมุ่งแสวงหากำไรเป็นหลัก

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ  
ในการสื่อสารภายในองค์กร

ความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร	ร้อยละ (จำนวน)														ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
1. ความพอใจต่อข่าวสารความเคลื่อนไหวของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน	0.4 (1)	2.0 (3)	11.6 (29)	8.0 (12)	54.0 (135)	44.7 (67)	31.6 (79)	40.7 (61)	2.4 (6)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	2.76	2.62	2.71
2. ความพอใจต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านแปรรูปรัฐวิสาหกิจของหน่วยงานของท่านต่อพนักงาน	0.4 (1)	0.7 (1)	8.8 (22)	6.0 (9)	48.0 (120)	40.0 (60)	40.4 (101)	48.7 (73)	2.4 (6)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	2.64	2.49	2.59
3. ความพอใจในลักษณะการติดต่อหรือสั่งการในหน่วยงาน	0.4 (1)	0.7 (1)	17.2 (43)	7.3 (11)	64.4 (161)	60.7 (91)	16.0 (40)	29.3 (44)	2.0 (5)	2.0 (3)	100 (250)	100 (150)	2.98	2.75	2.90
4. ความพอใจต่อปริมาณข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของท่านเมื่อหน่วยงานได้รับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		1.3 (2)	8.8 (22)	6.0 (9)	40.0 (100)	37.3 (56)	44.5 (112)	50.0 (75)	6.4 (16)	5.3 (8)	100 (250)	100 (150)	2.51	2.48	2.50
5. ความพอใจต่อปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานของท่านเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของท่านเมื่อหน่วยงานได้รับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	0.8 (2)	2.0 (3)	9.2 (23)	4.0 (6)	40.0 (100)	36.7 (55)	44.4 (111)	49.3 (74)	5.6 (14)	8.0 (12)	100 (250)	100 (150)	2.55	2.43	2.50

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ  
ในการสื่อสารภายในองค์กร

ความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร	ร้อยละ (จำนวน)														
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ยรวม
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
6. ความพอใจต่อวิธีการและขั้นตอนในการสื่อสารภายในหน่วยงานของท่าน	0.4 (1)	1.3 (2)	14.0 (35)	7.3 (11)	56.4 (141)	45.3 (68)	26.8 (67)	41.3 (62)	2.4 (6)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	2.83	2.59	2.74
7. ความพอใจต่อสื่อประเภทต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์เรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานของท่าน		0.7 (1)	9.6 (24)	2.0 (3)	49.2 (123)	41.3 (62)	38.8 (97)	52.0 (78)	2.4 (6)	4.0 (6)	100 (250)	100 (150)	2.66	2.43	2.57
8. ความพอใจต่อการชี้แจงจากผู้บริหารเพื่อให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจนไม่สับสน	0.4 (1)	0.7 (1)	7.2 (18)	2.7 (4)	43.2 (108)	26.7 (40)	43.6 (109)	54.7 (82)	5.6 (14)	15.3 (23)	100 (250)	100 (150)	2.53	2.19	2.40

จากตารางที่ 22 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. คิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร ดังนี้

**1. ความพอใจต่อข่าวสารความเคลื่อนไหวของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
ในหน่วยงาน**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 31.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.76 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 40.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.62 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.71 อยู่ในระดับปานกลาง

**2. ความพอใจต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารด้านแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ  
หน่วยงานของท่านต่อพนักงาน**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 40.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.64 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 48.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.49 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

**3. ความพอใจในลักษณะติดต่อหรือสั่งการในหน่วยงาน**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 16.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.98 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 29.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.75 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง



4. ความพอใจต่อปริมาณข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับความก้าวหน้าของท่าน  
เมื่อหน่วยงานได้รับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 44.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.51 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 50 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.48 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.50 อยู่ในระดับปานกลาง

5. ความพอใจต่อปริมาณข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ในการ  
ปฏิบัติงานของท่าน เมื่อหน่วยงานได้รับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 44.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 40.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.55 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 49.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.50 อยู่ในระดับปานกลาง

6. ความพอใจต่อวิธีการและขั้นตอนในการสื่อสารภายในหน่วยงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 26.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 41.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.74 อยู่ในระดับปานกลาง

7. ความพอใจต่อสื่อประเภทต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์เรื่องการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.2 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 38.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.66 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 52.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.57 อยู่ในระดับปานกลาง

8. ความพอใจต่อการชี้แจงผู้บริหารเพื่อให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจนไม่สับสน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 43.6 รองลงมา  
เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.53 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 54.7 รองลงมา  
เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 26.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.19 อยู่ในระดับน้อย
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.40 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	ร้อยละ (จำนวน)														ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
1. ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานและวิธีปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ	1.2 (3)	4.7 (7)	29.2 (73)	31.3 (47)	60.4 (151)	50.0 (75)	8.0 (20)	14.0 (21)	1.2 (3)		100 (250)	100 (150)	3.21	3.27	3.23
2. ความพอใจและภาคภูมิใจในกาเข้ามาทำงานในหน่วยงานของท่าน	8.0 (20)	14.0 (21)	53.6 (134)	50.7 (76)	34.4 (86)	34.7 (52)	3.6 (9)	0.7 (1)	0.4 (1)		100 (250)	100 (150)	3.65	3.78	3.70
3. ความพอใจในความก้าวหน้าของงานที่ท่านทำอยู่	3.6 (9)		32.8 (82)	29.3 (44)	50.0 (125)	55.3 (83)	11.6 (29)	14.0 (21)	2.0 (5)	1.3 (2)	100 (250)	100 (150)	3.24	3.13	3.20
4. การยอมรับความเปลี่ยนแปลงจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของหน่วยงานท่าน	4.0 (10)	1.3 (2)	18.8 (47)	18.7 (28)	48.0 (120)	50.0 (75)	28.0 (70)	25.3 (38)	1.2 (3)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	2.96	2.87	2.93
5. ความพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดกับรายได้และสวัสดิการของท่าน	3.2 (8)	6.0 (9)	19.6 (49)	18.0 (27)	58.4 (146)	55.3 (83)	16.8 (42)	17.3 (26)	2.0 (5)	3.3 (5)	100 (250)	100 (150)	3.05	3.06	3.05

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

ความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงาน	ร้อยละ (จำนวน)														ค่าเฉลี่ยรวม
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		ไม่เคย		รวม		ค่าเฉลี่ย		
	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	กฟผ.	กฟภ.	
6. เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน หน่วยงานของท่าน ท่านคิดว่าจะ เกิดความมั่นคงในการทำงานของ ท่านได้	1.2 (3)	2.7 (4)	14.0 (35)	22.7 (34)	53.6 (134)	52.0 (78)	28.0 (70)	18.7 (28)	3.2 (8)	4.0 (6)	100 (250)	100 (150)	2.82	3.01	2.89
7. เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน หน่วยงานของท่าน แล้วการบริหาร งานของหน่วยงานของท่านจะคล่อง ตัวขึ้น	2.4 (6)	4.7 (7)	26.8 (67)	34.7 (52)	54.4 (136)	44.0 (66)	13.6 (34)	12.0 (18)	2.8 (7)	4.7 (7)	100 (250)	100 (150)	3.12	3.23	3.16
8. ความพอใจต่อการมีโอกาส ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือฝึก อบรมจากหน่วยงานของท่าน	2.4 (6)	2.0 (3)	26.4 (66)	24.7 (37)	50.8 (127)	36.7 (55)	18.8 (47)	27.3 (41)	1.6 (4)	9.3 (14)	100 (250)	100+M (150)	3.09	2.83	2.99

จากตารางที่ 23 พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่าง กฟผ. และ กฟภ. แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

**1. ความพึงพอใจต่อระบบการทำงานและวิธีปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 29.2 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 31.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง

**2. ความพอใจและภาคภูมิใจในการเข้ามาทำงานในหน่วยงาน**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.65 อยู่ในระดับมาก
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.70 อยู่ในระดับมาก

**3. ความพอใจในความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 32.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.24 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 29.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.20 อยู่ในระดับปานกลาง

**4. การยอมรับความเปลี่ยนแปลงจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของหน่วยงาน**

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 28.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 25.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง

5. ความพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับรายได้และสวัสดิการ

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 19.6 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.3 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 18.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง

6. เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานท่านคิดว่าจะเกิดความมั่นคงในการทำงานของท่านได้

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.6 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 28.0 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.82 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 22.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.01 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง

7. เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานแล้วการบริหารงานของหน่วยงานจะคล่องตัวขึ้น

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.4 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 26.8 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.0 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 34.7 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

8. ความพอใจต่อการมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือฝึกอบรมจากหน่วยงาน

- พนักงาน กฟผ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.8 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 26.4 โดยมีค่าเฉลี่ย 3.09 อยู่ในระดับปานกลาง
- พนักงาน กฟภ. ส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.7 รองลงมาเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 27.3 โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 อยู่ในระดับปานกลาง
- เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมคิดเป็น 2.99 อยู่ในระดับปานกลาง

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าสหสัมพันธ์ดังกล่าว

ตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร	ความพึงพอใจในการสื่อสาร ในองค์กร
1. การรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน	.2337*
2. การรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูป รัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน	.4368**
3. การสั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	.2198**
4. การสั่งงานด้วยวาจา	-.0314
5. การสั่งงานทางโทรศัพท์	.0662
6. การสั่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคนอื่น ๆ ให้บอกต่อ	.0326
7. การสั่งงานโดยเดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะ และสั่งงาน	.1153*
8. การสั่งงานทุกเวลาและทุกสถานที่เมื่อพบ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.0616
9. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	.0023
10. การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างและแบบล่างสู่บน	.1462**
11. การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน	-.0381

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า การรับข่าวสารทั่วไปเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน, การรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ, การสั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และการติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่าง และแบบล่างสู่บนนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การของพนักงานทั้ง 2 หน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับการสั่งงานโดยเดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะและสั่งงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การของพนักงานทั้ง 2 หน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าสหสัมพันธ์แต่ละตัวอยู่ในระดับ ดังนี้

- การรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานอยู่ในระดับต่ำ
- การรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง
- การสั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในระดับต่ำ
- การสั่งงานโดยเดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะและสั่งงานอยู่ในระดับต่ำมาก
- การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างและล่างสู่บนอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนการสั่งงานด้วยวาจาอยู่ในระดับต่ำมาก, การสั่งงานทางโทรศัพท์อยู่ในระดับต่ำมาก, การสั่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคนอื่น ๆ ให้ออกต่ออยู่ในระดับต่ำ, การสั่งงานทุกเวลา และทุกสถานที่เมื่อพบผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ, การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับต่ำ, การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันอยู่ในระดับต่ำมาก ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์การของพนักงานทั้ง 2 หน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## สมมติฐานที่ 2

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างรูปแบบการสื่อสารในองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient



ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.
1. การรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน	.2835**
2. การรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน	.2531**
3. การสั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร	.2777**
4. การสั่งงานด้วยวาจา	.0595
5. การสั่งงานทางโทรศัพท์	.0771
6. การสั่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคนอื่น ๆ ให้ออกต่อ	-.0250
7. การสั่งงานโดยเดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะและสั่งงาน	.1690**
8. การสั่งงานทุกเวลาและทุกสถานที่เมื่อพบผู้ใต้บังคับบัญชา	.1635**
9. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	.0039**
10. การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างและแบบล่างสู่บน	.2982**
11. การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน	.1351**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 พบว่า การรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน, การรับข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงาน, การสั่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร, การสั่งงานโดยเดินมาพบผู้ใต้บังคับบัญชาที่โต๊ะและสั่งงาน การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างและล่างสู่บน การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยค่าสหสัมพันธ์แต่ละตัวอยู่ในระดับ ดังนี้

- การรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานอยู่ในระดับต่ำ
- การรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ
- การส่งงานโดยเขียนบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในระดับต่ำ
- การส่งงานโดยเดินมาพบผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้ะและส่งงานอยู่ในระดับต่ำมาก
- การส่งงานทุกเวลาและทุกสถานที่เมื่อพบผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำมาก
- การติดต่อสื่อสารแบบบนสู่ล่างและล่างสูบนอยู่ในระดับต่ำ
- การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันอยู่ในระดับต่ำมาก

สำหรับการส่งงานด้วยวาจาอยู่ในระดับต่ำมาก, การส่งงานทางโทรศัพท์อยู่ในระดับต่ำมาก, การส่งงานโดยบอกผ่านพนักงานคนอื่น ๆ ให้ออกต่ออยู่ในระดับต่ำ, การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการอยู่ในระดับต่ำมาก, ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทั้ง 2 หน่วยงาน

### สมมติฐานที่ 3

การทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการหาค่า t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 26 แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

หน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	2.5949	.647	3.50	.011
กฟภ.	150	2.8295	.655		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่าค่าเฉลี่ยของรูปแบบการรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ในหน่วยงานทั้งสองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กฟผ. และ กฟภ. มีรูปแบบการรับข่าวสารรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงาน กฟภ. มีปริมาณการเปิดรับข่าวสารทั่วไปที่เป็นประโยชน์มากกว่าพนักงาน กฟผ.

ตารางที่ 27 แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

หน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	2.2460	.781	1.71	.087
กฟภ.	150	2.1008	.881		

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $P > .05$ )

จากตารางที่ 27 พบว่า ปริมาณการเปิดรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานของหน่วยงานทั้งสอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กฟผ. และ กฟภ. มีรูปแบบการรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหน่วยงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับปริมาณการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ.

หน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	2.4087	.781	-.90	.369
กฟภ.	150	2.4722	.881		

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $P > .05$ )

จากตารางที่ 28 พบว่าปริมาณของลักษณะการสั่งงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กฟผ. และ กฟภ. มีรูปแบบการสื่อสารในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงความแตกต่างของปริมาณการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการทดสอบรูปแบบการติดต่อสื่อสาร ในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

หน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	3.1840	.673	-.09	.926
กฟภ.	150	3.1907	.741		

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $P > .05$ )

จากตารางที่ 29 พบว่า ปริมาณการเปิดรับข่าวสารในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งสอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กฟผ. และ กฟภ. มีรูปแบบการสื่อสารในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 4

ทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานและพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยการหาค่า t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ตารางที่ 30 แสดงความแตกต่างระหว่างพนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กร

พนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
กฟผ.	.250	2.6840	.524	3.42	.001*
กฟภ.	150	2.4983	.528		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานหน่วยงานทั้งสอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพนักงาน กฟผ. มีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรมากกว่าพนักงาน กฟภ.

ตารางที่ 31 แสดงความแตกต่างระหว่าง พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

พนักงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	3.1450	.480	-.02	.986
กฟภ.	150	3.1458	.448		

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $P > .05$ )

จากตารางที่ 31 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหน่วยงานทั้งสอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงาน กฟผ. และ กฟภ. มีความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

### สมมติฐานที่ 5

ทดสอบความแตกต่างของบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรกับของหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. โดยหาค่า t- test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม

ตารางที่ 32 แสดงความแตกต่างระหว่างหน่วยงาน กฟผ. และ กฟภ. กับบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร

หน่วยงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t	P
กฟผ.	250	3.3128	.402	.29	.773
กฟภ.	150	3.3007	.417		

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 พบว่า ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรของหน่วยงานทั้งสอง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 กล่าวคือ กฟผ. และ กฟภ. มีบรรยากาศในการสื่อสารในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน