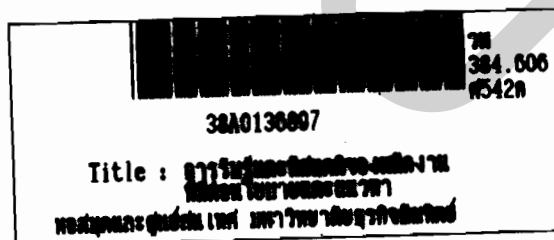


การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย



นางสาว ศิวพร จันทร์จำเนียร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2539

ISBN 974-201-072-9

**Employees Perception and Attitude Regarding the Policies and Guidelines
for Privatization of the Telephone Organization of Thailand.**

Miss Siwaporn Junjammnain

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts

Department of Business Communication Arts

Graduate School Dhurakijpundit University

1996

ISBN 974-201-072-9



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิเทศศาสตรศาสตรบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

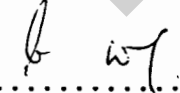
โดย น.ส.ศิวพร จันทรจำเนียร

สาขาวิชา นิเทศศาสตรศาสตรบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สมควร กวียะ

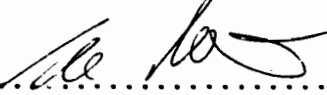
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

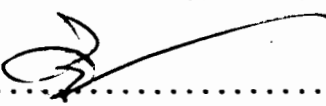

..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.พรทิพย์ พิมพ์สินธุ์)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รศ.ดร.สมควร กวียะ)

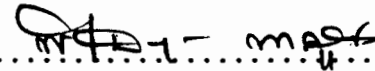
..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รศ.วิจิตร ภัคศิริรัตน์)

..... กรรมการ


..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(อาจารย์อรุณ งามดี)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2539

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. สมควร กวียะ อ.อรุณ งามดี รศ. วิจิตร ภัคศิริรัตน์ และ รศ.ดร. พรทิพย์ พิมลสินธุ์ สำหรับความกรุณาที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนความรู้และข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่างๆ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณมณฑิยา คำแดง ผู้อำนวยการกองจัดหาผู้ปฏิบัติงาน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่ให้โอกาส และคำปรึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนๆ และ พี่ๆ พนักงานองค์การโทรศัพท์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆ นักศึกษาปริญญาโท คณะนิเทศศาสตร์ธุรกิจ รุ่น 4 ทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือกันด้วยดี ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่คอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน ตลอดการศึกษา ด้วยดีเสมอมา วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่อาจสำเร็จได้ หากขาดท่านเหล่านี้ให้การสนับสนุน

คิวนพร จันทร์จำเนียร

พฤษภาคม 2539

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ง)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ฉ)
กิตติกรรมประกาศ	(ช)
สารบัญตาราง	(ฉ)
สารบัญภาพ	(ค)
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2. ปัญหาในการวิจัย	6
1.3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4. สมมุติฐานในการวิจัย	6
1.5. ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.7. นิยามศัพท์	8
2. ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร	9
2.2. ความหมายของการสื่อสาร	9
2.3. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้	14
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	15
2.5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19

บทที่	หน้า
3. ระเบียบวิธีวิจัย	22
3.1. ประเภทของข้อมูล	22
3.2. ตัวแปรในการวิจัย	22
3.3. กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	23
3.4. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.5. วิธีการเก็บข้อมูล	25
3.6. การประมวลผล และการวิเคราะห์ข้อมูล	25
4. ผลการวิจัย	26
4.1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง	26
4.2. ข้อมูลด้านพฤติกรรมกรรับรู้ข่าวสาร	33
4.3. ข้อมูลด้านทัศนคติ	37
4.4. การแสดงความคิดเห็นของพนักงาน ต่อนโยบายและแนวทาง การแปรรูปฯ	43
4.5. การทดสอบสมมุติฐาน	48
5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	113
- แบบสอบถาม	114
- แผนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	119
- โครงสร้างส่วนงานภายในองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย	125
- ประวัติผู้เขียน	170

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติ ต่อข้อดีของนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	38
2. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติต่อข้อเสียของนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	39
3. จำนวนและตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นต่างๆ เป็นอันดับ1	42
4. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนการแปรรูปฯขององค์การโทรศัพท์ฯ	44
5. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปฯขององค์การโทรศัพท์ฯ	45
6. เหตุผลที่สนับสนุนการแปรรูปฯขององค์การโทรศัพท์ฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจ	46
7. เหตุผลที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปฯขององค์การโทรศัพท์ฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจ	46
8. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นต่อการแปรรูปฯ ขององค์การโทรศัพท์ฯ	47
9. แจกแจงการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จำแนกตามเพศ	49
10. ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯในเพศที่แตกต่างกัน	49
11. แจกแจงการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯจำแนกตามช่วงอายุ	50
12. ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯในช่วงอายุที่แตกต่างกัน	50
13. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯจำแนกตามระดับรายได้	51
14. ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับรายได้ที่แตกต่างกัน	51
15. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามระดับการศึกษา	52
16. ความแตกต่างของการรับรู้ เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน	52

ตารางที่	หน้า
17. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามอายุงาน	53
18. ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในอายุงานที่แตกต่างกัน	53
19. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	54
20. ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน	54
21. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตามเพศ	55
22. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามเพศ	55
23. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามเพศ	55
24. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามเพศ	56
25. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามเพศ	56
26. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามเพศ	56
27. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามเพศ	57
28. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสารสรท. จำแนกตามเพศ	57
29. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	57
30. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามเพศ	58
31. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตามช่วงอายุ	59
32. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามช่วงอายุ	60
33. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามช่วงอายุ	60
34. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามช่วงอายุ	61
35. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามช่วงอายุ	61
36. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ อบรมสัมมนา จำแนกตามช่วงอายุ	62

ตารางที่	หน้า
37. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามช่วงอายุ	62
38. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสารสรท. จำแนกตามช่วงอายุ	63
39. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ	63
40. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตาม ช่วงอายุแตกต่างกัน	64
41. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตาม ช่วงรายได้	65
42. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามช่วงรายได้	66
43. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามช่วงรายได้	66
44. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามช่วงรายได้	67
45. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามช่วงรายได้	67
46. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามช่วงรายได้	68
47. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามช่วงรายได้	68
48. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามช่วงรายได้	69
49. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามช่วงรายได้	69
50. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามช่วงรายได้แตกต่างกัน	70
51. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตามระดับการศึกษา	72
52. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามระดับการศึกษา	72
53. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามระดับการศึกษา	72
54. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามระดับการศึกษา	73

ตารางที่	หน้า
55. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามระดับการศึกษา	73
56. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามระดับการศึกษา ..	73
57. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	74
58. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามระดับการศึกษา	74
59. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา	74
60. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายจากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน	75
61. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตามอายุงาน	76
62. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามอายุงาน	77
63. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามอายุงาน	77
64. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยู จำแนกตามอายุงาน	78
65. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามอายุงาน	78
66. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ อบรมสัมมนา จำแนกตามอายุงาน	79
67. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามอายุงาน	79
68. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสารสรท. จำแนกตามอายุงาน	80
69. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	80
70. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามอายุงานแตกต่างกัน	81
71. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร(สารสนเทศ) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	83

ตารางที่	หน้า
72. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	83
73. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ..	83
74. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	84
75. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตาม ระดับตำแหน่งงาน	84
76. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	84
77. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	85
78. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ..	85
79. แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ..	85
80. เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายจากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามช่วงระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน	86
81. แจกแจงทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามเขตพื้นที่	91
82. เปรียบเทียบทัศนคติต่อการแปรรูปฯขององค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามเขตพื้นที่นครหลวงและภูมิภาค	91
83. แจกแจงทัศนคติ ในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามอายุงาน	93
84. เปรียบเทียบทัศนคติ ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามอายุงาน	94
85. แจกแจงทัศนคติ ในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามรายได้	95

ตารางที่	หน้า
86. เปรียบเทียบทัศนคติ ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามรายได้	96
87. แจกแจงทัศนคติ ในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน	97
88. เปรียบเทียบทัศนคติ ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน	97
89. ตารางแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติ ที่สนับสนุน นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ	99

สารบัญภาพ

รูปที่	หน้า
1. แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล	11
2. แบบจำลองกระบวนการสื่อสารของ โรเจอร์ส	12
3. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	27
4. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	28
5. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	29
6. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	30
7. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	31
8. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับพนักงาน	32
9. แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับรู้นโยบาย	33
10. แสดงการรับรู้นโยบายฯ ของกลุ่มตัวอย่างจากสื่อประเภทต่างๆ	34
11. แสดงระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในการได้รับข่าวสาร	35
12. แสดงระดับความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างต่อข่าวสารที่ได้รับ	36
13. แสดงทัศนคติต่อ ข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	40
14. แสดงทัศนคติต่อ ข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	41
15. แสดงการสนับสนุนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์	43

ชื่อวิทยานิพนธ์	การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
ชื่อนักศึกษา	นางสาว ศิวพร จันทร์จำเนียร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สมควร กวียะ
สาขาวิชา	นิเทศศาสตร์ธุรกิจ
ปีการศึกษา	2538

บทคัดย่อ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ” มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงาน ที่มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในเขตพื้นที่ นครหลวงและภูมิภาค การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ทาค่าร้อยละ , ค่าเฉลี่ย ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยใช้สถิติ T - test , F - Test และ การทดสอบค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Release 5.0

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความแตกต่างทางลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้, ระดับการศึกษา, อายุงาน และตำแหน่งงาน ไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

2. ทศนคติของพนักงานส่วนใหญ่ มีการแสดงออกทัศนคติไม่แตกต่างกัน โดยแสดงความคิดเห็นออกมาในแนวทาง ไม่สนับสนุน ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

3. พนักงานที่มีความแตกต่างทางด้านสถานภาพการทำงาน ได้แก่ รายได้, อายุงาน และ ตำแหน่งงาน จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีทัศนคติในแนวทางสนับสนุน ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

5. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน รองลงมา สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ จุลสาร ชื่อสารสนเทศ

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา การดำเนินงานการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและพัฒนาดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร เพื่อการเสริมสร้าง การรับรู้, ความเข้าใจ และทัศนคติ ที่ดีต่อการดำเนินงานขององค์กรในด้านอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความร่วมมือกัน ทั้งฝ่ายบริหาร และพนักงานภายในองค์กรนั้นๆ

Thesis Title : Employees' Perception and Attitude Regarding
the Policies and Guidelines for Privatization of
the Telephone Organization of Thailand .

Name : Miss Siwaporn Junjamnain

Thesis Advisor : Dr. Somkuan Kaviya

Department : Business Communication Arts

Academic Year : 1995

Abstract

This research is to study the perception and attitude of employees toward the policy and procedure of the Telephone Organization of Thailand's privatization. Its purposes are as the following:

1. To examine the perception of employees toward the policy and procedure of the Telephone Organization of Thailand's privatization.
2. To study the attitude of employees toward the policy and procedure of the Telephone Organization of Thailand's privatization.

The selected as respondents collection of the survey research is based on answering questionnaire. Four hundred employees from metropolitan and regional areas are primary sample, each one answers the questions in the questionnaire. The analysis for the data is composed of percentage, average, T-test, F-test and Chi-Square test methods. All results have been implemented by SPSS for Windows Release 5.0.

The results of this research have discovered that:

1. The different characteristics of sampling ,such as gender, age, income, education level and profession position, have no impact on the perception and attitude toward the privatization policy and guidelines of the Telephone Organization of Thailand.
2. The majority of employees has similar attitude to oppose the privatization policy and guidelines of the Telephone Organization of Thailand.
3. Employees with different status, such as job duration, income, job position all are against the privatization policy and guidelines of the Telephone Organization of Thailand.
4. Employees with higher education levels tend to support the privatization policy and guidelines of the Telephone Organization of Thailand more than employees with lower education levels.
5. The greater number of employees perceive the information through discussion. Leaflets are considered to be the secondary medium.

The result of this research could be applied to improve public relations work and intra-organizational information system which are planned to support the privatization policy and mutual understanding for corporate cooperation.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ในปัจจุบันนี้เทคโนโลยีของระบบสื่อสารโทรคมนาคม มีการพัฒนาก้าวไกลไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการที่ไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ในยุคข่าวสารข้อมูล (Information Age) ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีด้านสื่อสารโทรคมนาคมนี้ ก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งหมายถึง การแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารได้มากมายและรวดเร็ว และเสียค่าใช้จ่ายน้อยลงกว่าเดิม¹ การสื่อสารโทรคมนาคมในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยหลักของมนุษยชาติ อันเกี่ยวเนื่องกับการดำเนินชีวิตในสังคมปัจจุบันตามกระแสโลกาภิวัตน์ (GLOBALIZATION) จากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมข่าวสาร

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย(ทศท.) (The Telephone Organization of Thailand : TOT.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหลัก ของประเทศที่ดำเนินกิจการด้านการสื่อสารโทรคมนาคม โดยให้บริการด้านโทรศัพท์ภายในประเทศและต่างประเทศ กับประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย, ลาว เป็นต้น และบริการด้านอื่นๆ ที่ให้เอกชนร่วมลงทุน อาทิเช่น โทรศัพท์สาธารณะแบบใช้บัตร (CARD PHONE) ,โทรศัพท์เคลื่อนที่ 470 Mhz และ 900 Mhz ฯลฯ จากการดำเนินงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ก้าวหน้าไปอย่างมีระบบ การให้บริการด้านโทรศัพท์แก่ประชาชน โดยพัฒนาควบคู่ไปกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ความต้องการในการใช้บริการสื่อสารโทรคมนาคมอยู่ในเกณฑ์สูง การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งจำเป็น การใช้บริการโทรศัพท์ตลอดจนบริการเสริมต่างๆ ที่มีเทคโนโลยี ด้านโทรคมนาคม ที่ทันสมัยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้รัฐบาลมีนโยบายที่จะนำประเทศให้ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจการเงินในภูมิภาคเอเซียนี้ ฉะนั้น

¹ บุญเลิศ กิ่งเพชรรุ่งเรือง, "SDH เทคโนโลยีโครงข่ายแห่งอนาคต" สารสนเทศองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. 7,147. สิงหาคม 2538, หน้า 12

ย่อมต้องการ การสื่อสารโทรคมนาคมที่พอเพียงและมีประสิทธิภาพ องค์การโทรศัพท์ฯ จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ท่ามกลางภาวะการแข่งขันที่ไม่หยุดนิ่งกับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคม กระตุ้นให้องค์การโทรศัพท์ฯ ต้องเตรียมรับกับภาวะการแข่งขันเสรีของกิจการโทรคมนาคมไทยที่ต้องเปลี่ยนแปลงในอนาคต คือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน (Privatization)

สำหรับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของไทยนั้น ปรากฏตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) เป็นต้นมา และได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับ จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) อันเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับปัจจุบัน โดยนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือการให้เอกชนมีส่วนร่วมในพัฒนากิจการของรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคนั้น ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งแต่เดิมไม่เคยระบุไว้ สำหรับในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 นอกจากจะมีนโยบายเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและให้มีการแปลงสภาพการเป็นเจ้าของบางส่วนหรือทั้งหมดในกิจการรัฐวิสาหกิจแล้ว รัฐยังได้ออกกฎหมายที่จะเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้นโยบายดังกล่าวปรากฏผลกล่าวคือ เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2534 คณะรัฐมนตรีในสมัยที่นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ให้ความเห็นชอบในหลักการ ตามแนวทางการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจตามเอกสารสมุดปกขาวที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เสนอ และให้รัฐวิสาหกิจต่างๆ จำนวน 41 แห่งจาก 61 แห่ง พิจารณาใช้เป็นกรอบในการดำเนินการต่อไปนี้

- 1) ผ่อนคลายกฎระเบียบเพื่อเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการกิจการ ซึ่งรัฐบาลเคยผูกขาด
- 2) ร่วมทุนกับเอกชนดำเนินกิจการหรือโครงการ
- 3) สัญญาว่าจ้างหรือตกลงให้เอกชนดำเนินกิจการ ซึ่งเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับกิจการรัฐวิสาหกิจที่ไม่สามารถขายหรือโอนให้เอกชนได้ทั้งหมด โดยจะมี 3 รูปแบบคือ
 - สัญญาว่าจ้างเฉพาะกิจกรรม
 - สัญญาให้เอกชนดำเนินกิจการหรือเช่า
 - สัญญาตกลงให้เอกชนลงทุนหรือดำเนินการโครงการสัมปทาน

4) ขายหุ้นให้แก่เอกชน หรือยุบเลิกกิจการ ซึ่งเป็นการโอนความเป็นเจ้าของของรัฐในรัฐวิสาหกิจไปให้เอกชนบางส่วน หรือส่วนใหญ่ หรือทั้งหมด โดยมีได้ 3 รูปแบบคือ

- ขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์
- ขายให้แก่เอกชน
- การยุบเลิกกิจการ

นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบในหลักการแต่งตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการพิจารณาวางกรอบเงื่อนไข และวิเคราะห์เสนอความเห็นในการให้เอกชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนา รัฐวิสาหกิจ โดยการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้เอกชนร่วมงานหรือ ดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2524 และเสนอร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วม หรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 ซึ่งกฎหมายนี้ผ่านสภานิติบัญญัติให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้หลังจากที่มีการประกาศในพระราชกิจจานุเบกษาแล้ว²

เพราะจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (2525-2539) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริการขั้นพื้นฐาน โดยสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนสถานะ รัฐวิสาหกิจบางแห่งให้อยู่ในรูปบริษัทจำกัด โดยการกระจายหุ้นบางส่วนเข้าตลาดหลักทรัพย์ องค์การโทรศัพท์ฯ จึงได้กำหนดให้มีการศึกษาและวางแผน เพื่อดำเนินการแปรสภาพไปสู่การเป็นองค์กรธุรกิจโทรคมนาคมที่สามารถแข่งขันได้ จากแนวนโยบายดังกล่าว องค์การโทรศัพท์ฯ จึงได้จัดทำแผนวิสาหกิจ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2535-2539) ขึ้นในส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์เรื่องการขยายบริการโทรศัพท์ และโทรคมนาคมให้สอดคล้องกับความต้องการแต่ละพื้นที่ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้ทัดเทียมระดับสากล องค์การโทรศัพท์ฯ จะให้เอกชนเข้าลงทุนในส่วนที่องค์การโทรศัพท์ฯ มีข้อจำกัดลงทุน และขณะเดียวกันก็ยังมีนโยบายและเตรียมตัวที่จะแปรรูปองค์กรให้เป็นเอกชน (Privatization) และการบริหารงานจากรัฐวิสาหกิจเป็น องค์กรธุรกิจในอนาคต โดยได้เตรียมงานหลัก 2 ลักษณะคือ

1) การว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาคูเปอร์ แอนด์ ไลแบรนต์และคณะ (Cooper and Lybrand) เพื่อศึกษาการแปรสภาพและการจัดตั้งส่วนงานใหม่ เรียกว่าสำนักงานเฉพาะกิจด้านกิจกรรมภาคเอกชน

²ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์, “ความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการการประปาส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่บริเวณชลตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร.” , (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2535), หน้า 5-6.

เพื่อเตรียมการที่จะให้องค์การโทรศัพท์ฯ สามารถวิวัฒนาการจากรัฐวิสาหกิจผูกขาด ไปสู่องค์การธุรกิจโทรคมนาคมใหม่ได้โดยเรียบร้อย

2) การจัดสัมมนาเพื่อรวบรวมประสบการณ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นเอกชน (Privatization) จากประเทศต่างๆ ที่เคยดำเนินการในกิจการสื่อสารโทรคมนาคมจากการผูกขาด (Monopoly) มาสู่การเปิดแข่งขันเสรี (Liberalization) โดยผ่านขบวนการแปรรูปองค์การให้เป็นเอกชน (Privatization) เพื่อนำประสบการณ์มาและประยุกต์ให้เหมาะสมกับบรรยากาศการค้าเสรีในอนาคตอันใกล้ ในขณะที่เดียวกันก็เพื่อสามารถดำรงความเป็นผู้นำในกิจการสื่อสารโทรคมนาคมของไทย³

ในส่วนของแนวทางการดำเนินงาน การแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ฯ นั้น ได้มีการว่าจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษา คูเปอร์ แอนด์ ไลแบรนด์ (Cooper and Lybrand) โดยได้ศึกษาแนวทางในการปรับเปลี่ยนไว้ 6 รูปแบบ ให้พิจารณาเลือกดังนี้⁴

1. องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นผู้นำบริการโทรคมนาคมในประเทศ
2. องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นผู้นำบริการโทรคมนาคมในประเทศ และต่างประเทศ
3. องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นผู้ให้บริการสำหรับสาธารณชน ในรูปบริษัท
4. องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นคณะกรรมการกำกับงานโทรคมนาคมในประเทศ ในนามรัฐบาล
5. องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นรัฐวิสาหกิจเช่นปัจจุบัน แต่เป็นรูปบริษัทจำกัด
6. องค์การโทรศัพท์ฯ จัดตั้งเป็นกลุ่มบริษัทย่อยดำเนินการธุรกิจต่างๆ

คณะกรรมการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้เลือกแนวทางการแปรรูปการเป็นผู้ให้บริการแก่สาธารณชน (Public Service Provider) แล้วพัฒนาไปสู่การเป็น ผู้นำโทรคมนาคมในประเทศ (Domestic Market Leader) และเลือกกลยุทธ์การดำเนินงาน โดยการจัดตั้งเป็นบริษัท

³ สิริินทร์ ปิยะนนทลี , "การเปลี่ยนแปลงนโยบายการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศไทย จากการผูกขาดเข้าสู่การเปิดแข่งขันเสรี" , (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537), หน้า 95.

⁴ เอกสารประกอบการบรรยาย "กลยุทธ์การปรับ ทศท.รับการแปรรูปในสภาวะการเปลี่ยนแปลง", กรุงเทพฯ : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, 2538, หน้า 56.

จำกัด มีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกิน 50% มีกองทุนพนักงานในอัตราส่วน ที่เหมาะสม และมีพันธมิตรร่วมลงทุน (Strategic Partner) ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งเทคโนโลยีโทรคมนาคมและการบริหารมาร่วมลงทุน เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งในส่วนของ พันธมิตรนี้จะถือหุ้นไม่เกิน 25% จากนั้นจึงดำเนิน การแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชน โดยขายหุ้นให้แก่สาธารณชนทั้งภายใน และต่างประเทศ สำหรับนโยบายการแปรรูป องค์กรโทรศัพท์ฯ นั้น จะแบ่งองค์กรโทรศัพท์ฯ ออกเป็น ทศท.1 และ ทศท.2 โดย ทศท.1 มีหน้าที่ให้บริการโทรคมนาคมทางไกลในประเทศและบริการโทรศัพท์ทางไกลระหว่างประเทศเป็น รัฐวิสาหกิจในรูปบริษัทจำกัด โดยกระทรวงการคลังถือหุ้นทั้งหมด และจะคงสภาพนี้ไว้เป็นเวลาประมาณ 5 ปีนับจากวันที่เริ่มเปิดให้มีการแข่งขัน หลังจากนั้นให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของรัฐบาล ส่วน ทศท.2 จะทำหน้าที่ให้บริการโทรคมนาคมท้องถิ่น (Local Service Provider) และเป็นบริษัทเอกชนที่มีรัฐวิสาหกิจ โดยกระทรวงการคลังถือหุ้นร้อยละ 49 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ร้อยละ 2 และที่เหลือจะถือโดยเอกชนหลายราย ซึ่งในส่วนนี้จะรวมถึงพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ด้วย⁵

ดังนั้น การศึกษาการดำเนินงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ การยอมรับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ องค์กรโทรศัพท์ฯ กระบวนการสื่อสารข้อมูลและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวทางและนโยบาย จึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์กรโทรศัพท์ฯ เป็นอย่างมาก เพื่อก่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ ตลอดจนตระหนักถึงความพร้อมในการรับกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้าง และการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรโทรศัพท์ฯ เพราะการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการแปลงสภาพความเป็นเจ้าของในรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานเป็นจำนวนมากจะประสบความสำเร็จได้ ดันั้น จำเป็นต้องมีการเตรียมการประชาสัมพันธ์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่พนักงานทั้งระดับบริหาร และพนักงานทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลง และหากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้พนักงานได้รับผลกระทบในทางลบ ก็ย่อมจะเกิดการต่อต้านจากบุคคลเหล่านั้นอันจะเป็นอุปสรรคต่อการแปรรูป และหากการแปรรูปนี้มีผลสะท้อนออกมาในทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรนั้นๆ และต่อพนักงานและผู้บริหารแล้ว การดำเนินการแปรรูปจะมีโอกาส

⁵ "นโยบายและแนวทางการแปรรูปทศท." เอกสารสรุปการบรรยาย. (การอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การปรับทศท.รับการแปรรูปในสภาวะการเปลี่ยนแปลง วันที่ 3 24-26 มี.ค. 2538 จังหวัดสุพรรณบุรี) กรุงเทพฯ : องค์กรโทรศัพท์ฯ, 2538, หน้า 51.

ของความสำเร็จสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมาตรการ การกระจายทุนให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างความเป็นเจ้าของและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นๆ อีกด้วย

1.2 ปัญหาในการวิจัย

- 1.2.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน จะมีความแตกต่างในด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ หรือไม่
- 1.2.2 ทักษะคิตที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวงและภูมิภาคจะเป็นแนวทางเดียวกันหรือไม่
- 1.2.3 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ จะสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 1.3.2 เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1.4 สมมุติฐานในการวิจัย

- 1.4.1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ของบุคคล, ระดับการศึกษา, อาชีพ และ ระดับตำแหน่ง ของบุคคลแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างในด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ แตกต่างกัน
- 1.4.2 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวงและภูมิภาค จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

- 1.4.3 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ งาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน
- 1.4.4 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีผลต่อทัศนคติที่สนับสนุน นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ โดยแบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจะเลือกสุ่มตัวอย่างในพื้นที่ปฏิบัติงานพื้นที่ละ 40 ตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

- พื้นที่นครหลวง ได้แก่ องค์กรโทรศัพท์ฯ สำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 2
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 3
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4
- พื้นที่ภูมิภาค ได้แก่ เขตโทรศัพท์ภาคกลาง จังหวัดสระบุรี
 เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชลบุรี
 เขตโทรศัพท์ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก
 เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษ
 เขตโทรศัพท์ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับการยอมรับ นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 1.6.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- 1.6.3 เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ในการแสดงความคิดเห็น ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 1.6.4 ผลจากการศึกษานี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง หรือข้อเสนอแนะในการเลือกใช้ สื่อต่างๆ เพื่อการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือนโยบายและแนวทางการดำเนินงานขององค์การโทรศัพท์ฯ ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

1.7 นิยามศัพท์

การรับรู้ (Perception) หมายถึง ความรู้และความเข้าใจของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความคิดเห็นที่มีอารมณ์ ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานองค์การโทรศัพท์ฯ ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นเอกชน ที่จะสนับสนุน หรือ คัดค้าน

ระดับการศึกษาสูง หมายถึง พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ระดับการศึกษาต่ำ หมายถึง พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีลงมา

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน (Privatization) หมายถึง การแปรสภาพ (Liberalization) จากองค์กรที่รัฐบาลผูกขาดกิจการ (Monopolization) ในการให้บริการด้านการสื่อสารโทรคมนาคม โดยจะดำเนินการทั้งโครงสร้าง แนวนโยบาย การให้บริการ การดำเนินงานผล ประโยชน์ และค่าตอบแทนตลอดจนวิธีการทำงาน และความรับผิดชอบในรูปองค์กรใหม่ เช่น บริษัท เอกชน, บริษัทมหาชน และมุ่งดำเนินงานในเชิงรุก และมีประสิทธิภาพขึ้นกว่าเดิม

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
- 2.2 ความหมายของการสื่อสาร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจ จูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การที่จะบรรลุสิ่งเหล่านี้ได้ ก็ต้องอาศัยการสื่อสาร⁶

2.2 ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (Message) จากบุคคลหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร (Source) ไปยังบุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่าผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อ (Channel)⁷

⁶ เสถียร เขยประทับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528, หน้า 27.

⁷ ปรมะ สตะเวคิน, หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2529, หน้า 1.

เคอร์เติน (Kersten) ได้ให้ความหมายของ "การสื่อสาร" ว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. เป็นการให้ความรู้ (Epistemic) กล่าวคือ มนุษย์สร้างสรรค์ความหมาย ความรู้ในกระบวนการติดต่อสื่อสารแล้ว ยังเป็นคนถ่ายทอด แพร่กระจาย และรับข่าวสาร ตีความตามสภาพแวดล้อมภายใน และสังคมในลักษณะที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม
2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) อย่างต่อเนื่องไม่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุด
3. มีเป้าหมาย (Purposeful หรือ Telic) ในการสื่อสารของปัจเจกบุคคลเป็นไปเพื่อลดความไม่แน่นอนและรักษาสมาชิกภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม หรือองค์การ ส่วนในด้าน การสื่อสารในองค์การมีวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ระบบการสื่อสารแพร่กระจาย แนวความคิด ทักษะคติ ค่านิยมต่าง ๆ ไปสู่สมาชิกในองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน⁹

โรเจอร์ (Everett M. Rogers) ได้กำหนด คำนียามการสื่อสารที่สามารถนำไปปรับเข้ากับกลวิธีในการเสนอแนวคิดใหม่ เพื่อวัตถุประสงค์ใน การเปลี่ยนแปลงสังคมและการวางแผนสร้างพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้¹⁰ การสื่อสาร คือ กระบวนการที่ความคิดหรือข่าวสารถูกส่งจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารด้วยจุดประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร

จอร์จ เอ มิลเลอร์ กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง¹⁰

⁸ Astrid Kersten. "A Critical-Interpretive Approach to the Study of Organization Communication : Bringing Communication back into the Field," In Organization Communication : Emerging Perspective, Edited by Lee Thayer. New Jersey : Alese, 1986, p. 1.

⁹ กริช สืบสนธิ์. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ. : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526, หน้า 7

¹⁰ George A. Miller. Language and Communication. NewYork : McGrow Hill, 1951, p.6.

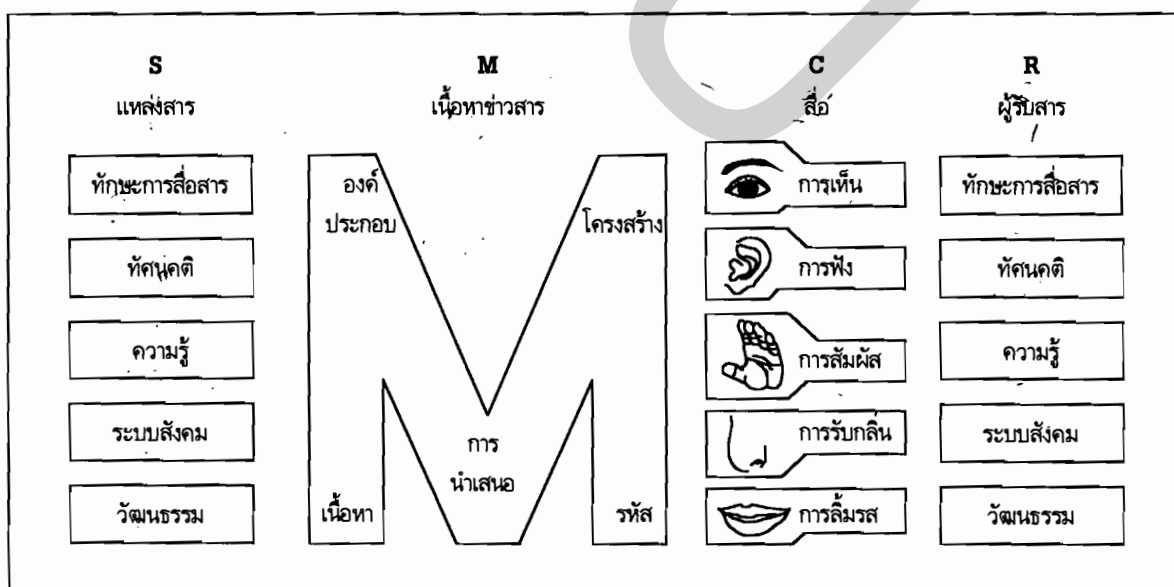
แบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค.เบอร์โล

เบอร์โลได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการสื่อสารที่สำคัญ 6 ประการคือ

- ผู้ส่งสาร (Communication Source)
- ผู้เข้ารหัส (Encoder)
- สาร (Message)
- สื่อ (Channel)
- ผู้ถอดรหัส (Decoder)
- ผู้รับสาร (Communication receiver)

กล่าวโดยสรุป แนวคิดของเบอร์โล ได้รวมเอาผู้ทำหน้าที่ส่งสารและผู้ทำหน้าที่เข้ารหัส สามารถเป็นคนๆ เดียวกัน รวมเรียกว่า ผู้ส่งสาร (Source) และ ผู้ทำหน้าที่ในการถอดรหัสและผู้ทำหน้าที่รับสาร รวมเรียกว่าผู้รับสาร (Receiver) ทำให้แบบจำลอง กระบวนการสื่อสารของเบอร์โล สรุปเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้ส่งสาร, สาร, สื่อและผู้รับสาร หรือที่เรียกว่า SMCR Model ดังนี้

รูปที่ 1 แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล

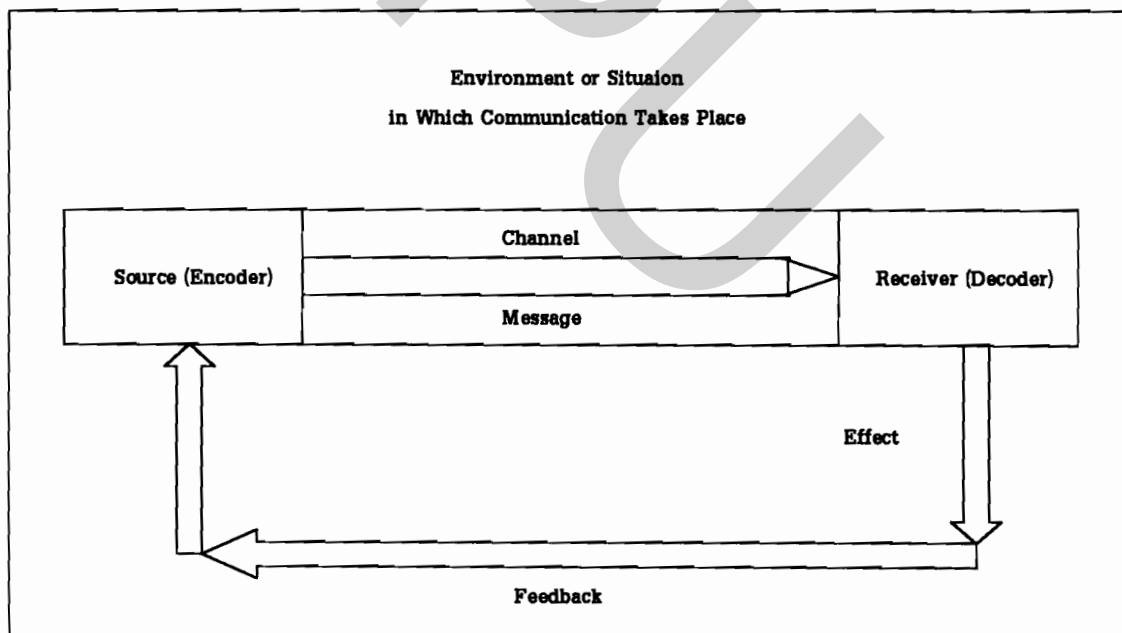


ที่มา : Berlo, David K. The Process of Communication. 1960

Rogers (1969) ศาสตราจารย์ทางสังคมวิทยาและการสื่อสารได้ขยายแบบจำลองของ Berlo กลุ่มถึงองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติม Rogers เน้นความสำคัญที่ effect ของการสื่อสารเช่นเดียวกันกับ Lasswell แบบจำลองของ Rogers อาจเรียกโดยย่อว่า S-M-C-R-E ดังนั้นนิยามการสื่อสารตามทัศนะของ Rogers และ Lasswell จึงมีองค์ประกอบเหมือนกันทุกประการ มาในระยะหลังนี้ Rogers (1973) ได้ขยายองค์ประกอบกลุ่มเอา feedback เข้าไว้ ในขณะเดียวกัน ก็ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยสิ่งแวดล้อม (environment) หรือสถานการณ์ (situation) ซึ่งการสื่อสารเกิดขึ้นด้วย แบบจำลองของ Rogers อาจแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

วิเคราะห์คำนิยามต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าองค์ประกอบการสื่อสารที่สำคัญน่าจะมี 6 อย่างคือ Source (แหล่งสารหรือผู้สื่อสาร) ,Message (สาร), Channel (สื่อ), Receiver (ผู้รับสาร), Effects (ผล) และ Feedback (การป้อนกลับ) แต่ละองค์ประกอบมีสาระสำคัญพอที่จะอธิบายได้ดังนี้

รูปที่ 2 แบบจำลองกระบวนการสื่อสารของ Rogers



ที่มา : Rogers E.M. and S.S. Communication of Innovation Cross Cultural Approach 1971

1. ผู้ส่งสาร (Source) คือบุคคลหรือแหล่งของข่าวสาร อาจเป็นบุคคลเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม,องค์กร ได้แก่ วิทยุ, หนังสือพิมพ์, โทรทัศน์ เป็นต้น โดยต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
 - ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills)
 - ทศนคติ (Attitude)
 - ความรู้ (Knowledge)
 - ระบบสังคม (Social system)
 - วัฒนธรรม (Culture)
2. สาร (Message) คือ ข้อมูล หรือเนื้อหาของสารที่ออกไปจากผู้ส่งสาร โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้คือ
 - รหัส, สัญลักษณ์ (Code or Symbol)
 - เนื้อหา (Content)
 - การจัดเสนอ (Treatment)
3. สื่อ (Channel) คือ ช่องทาง, ตัวกลาง, พาหะ ที่นำสารไปสู่ประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือการถอดรหัสของผู้รับสารเพื่อตีความ
4. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลที่ข่าวสารส่งไปถึง โดยรับสารจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้วถอดรหัสส่งไปตีความ ผู้รับสารอาจเป็นบุคคลเดียวหรือเป็นกลุ่มคน โดยผู้รับสารจะรับสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้
 - ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills)
 - ทศนคติ (Attitude)
 - ความรู้ (Knowledge)
 - ระบบสังคม (Social system)
 - วัฒนธรรม (Culture)
5. ผล (Effect) คำว่า effect ของการสื่อสารมีความหมายและขอบเขตกว้างขวางมากโดยทั่วไปผลของการสื่อสารหมายถึง "การเปลี่ยนแปลง" หรือ "ข้อแตกต่าง" (change or discrepancy) ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอันเนื่องมาจากข่าวสาร ที่ได้รับ วิธีที่ง่ายและสะดวกในการวิเคราะห์ผลของการสื่อสาร คือ แยกพิจารณาตามระดับหรือหน่วย

ของการวิเคราะห์โดยอาจแยกเป็นระดับบุคคล หรือระดับส่วนรวม หรือกระทั่งระดับระหว่างบุคคลก็ได้ ในระดับบุคคลซึ่งเป็นระดับจุลภาค (micro-individual level) นั้น ผลของการสื่อสารมักจะปรากฏในรูปของการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรม ของคนเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อหรือปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลของการสื่อสารต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนนั้น

6. ปฏิกริยาสนองตอบ (Feedback) หมายถึงวิธี การหรือกิริยาท่าทางที่ฝ่ายผู้รับสารใช้ หรือ แสดงออกมาให้ผู้ส่งสารได้รับทราบ ทั้งนี้สื่อเนื่องจากผล (consequence) ของข่าวสาร feedback นับว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ผู้ส่งสารสามารถหยั่งทราบข่าวสารที่ส่งออกไปนั้น ได้รับผลตามเป้าหมายหรือไม่เพียงไร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดหมู่และการตีความข้อมูลจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยการรวมกับประสบการณ์ในอดีต¹¹

การรับรู้นั้นมีองค์ประกอบจากตัวกระตุ้นและตัวบุคคลเอง โดยมีปัจจัยในการเลือกรับรู้ แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยคือ

2.3.1 ความคลุมเครือของตัวกระตุ้น ถ้าตัวกระตุ้นคลุมเครือมากเท่าใด การรับรู้ก็จะขึ้นอยู่กับจิตวิสัยมากขึ้นเท่านั้น เช่นการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ถ้าได้ยินเสียงไม่ชัดเจน หรือไม่เข้าใจ การรับรู้ ก็จะน้อยไปด้วย

2.3.2 ความต้องการของปัจเจกบุคคล การที่บุคคลเกิดการเลือกรับรู้นั้นเกิดจากความ ต้องการของตน เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย,อารมณ์และจิตใจ เช่น ความต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน ของ พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เนื่องจากองค์การโทรศัพท์ฯ กำลัง ศึกษาแนวทางการแปรรูปดังกล่าว

¹¹ ชวัญเรือน กิตติวัฒน์. "พฤติกรรมกรรมการรับรู้" พฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2529, หน้า 48.

- 2.3.3 การตามอย่างผู้อื่น การที่บุคคลมีความคิดคล้ายตามผู้อื่นซึ่งเป็นกลุ่มคนหมู่มาก หรือ กระทำตามอย่างผู้อื่น โดยมีปัจจัยในการคล้ายตามแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ
- ลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบในบุคคลแต่ละคนนั้นต่างกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลตัดสินใจหรือมีพฤติกรรมออกมาต่างกัน แม้ว่าจะมีอิทธิพลของกลุ่มองค์ประกอบในตัวบุคคลที่จะช่วยในการตัดสินใจในการกระทำในสิ่งต่างๆ มีดังนี้ ระดับสติปัญญา, เพศ, อายุ, บุคลิกภาพ
 - ลักษณะของกลุ่มหรือบุคคลอื่น ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มหรือบุคคลอื่น, ความชำนาญเชี่ยวชาญของกลุ่ม หรือบุคคลอื่น, ความสม่ำเสมอแน่นอนของกลุ่ม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

แอลพอร์ต (Allport) กล่าวว่า ทัศนคติ คือความพร้อมที่จะสนองตอบด้วยวิธีการหนึ่งวิธีใดออกไป เป็นการตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์หรือ เรื่องราว¹²

เครช (Krech) กล่าวว่าทัศนคติคือ ระบบการประเมินอย่างเหนียวแน่นในเชิงบวก หรือลบ ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นความรู้สึกดีใจ โกรธ รัก และเกลียด ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการกระทำต่อปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคม รวมทั้งการสนับสนุนและโต้แย้ง¹³

คาร์เตอร์ วี. กู๊ด (Carter V. Good) กล่าวว่า ทัศนคติคือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ที่จะเป็นการสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่าง บุคคลหรือสิ่งใดๆ¹⁴

¹² ดร. นวลศิริ เปาโรหิตย์. "ทัศนคติ" จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527, หน้า 131.

¹³ Crutchfield Krech. Individual in Society. . NewYerk : McGraw-Hill, 1962, P. 139.

¹⁴ Carter V. Good. Dictionary of Education. NewYerk : McGraw-Hill, 1959, P. 48.

ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือจากประสบการณ์ที่ได้รับ ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวตั้งแต่เกิด และทัศนคติของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อการคิดและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่ครอบคลุมทั้งความรู้และความรู้สึกของบุคคล¹⁵

องค์ประกอบของทัศนคติ ประกอบด้วย

- องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive component) เป็น ความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งใดๆทั้งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดีก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นๆ
- องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องเนื่องทางอารมณ์กับความคิดของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพ
- องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบด้านความรู้ความคิด และความรู้สึกจึงเกิดเป็นการกระทำ

แหล่งที่มาของทัศนคติ การเกิดทัศนคติเป็นเรื่องของการเรียนมิใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลัง ทัศนคติเกิดได้ดังนี้

1. เกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลพบเห็นและเกิดอาการประทับใจมาโดยตรง
2. เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ จากการอบรมสั่งสอนจาก พ่อ แม่ ครู เป็นต้น
3. เกิดจากการเลียนแบบหรือทำตามอย่างบุคคลที่มีอิทธิพลโดยตรง
4. เกิดจากอิทธิพลของกลุ่มสังคมที่เป็นบุคคลเป็นสมาชิก หรือ เข้าไปร่วมตัวอยู่
5. เกิดจากการสรุปตีความจากคุณลักษณะที่ปรากฏเห็น

¹⁵ แม้นมาส ชวลิต “ปัจจัยทางจิตวิทยา ภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร”. การสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532, หน้า 212.

6. เกิดจากความผิดปกติในเรื่องการปรับตัว เกิดกับบุคคลที่มีสุขภาพจิตไม่สมบูรณ์ หรือมีความบกพร่องในเรื่องบุคลิกภาพและการปรับตัว มักจะมองโลกในแง่ร้าย

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มี 2 ประเภทคือ

1. การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย แต่ถ้าทัศนคติไปในทางลบ ก็จะเพิ่มมากขึ้นทางลบด้วย
2. การเปลี่ยนแปลงคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนทัศนคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม¹⁶

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติคือ สื่อ อาจเป็นสื่อบุคคล สื่อมวลชน ซึ่งเป็นช่องทางในการส่งข่าวสารข้อมูล ให้แก่ผู้รับสารโดยอิทธิพลของสื่อ และข่าวสารนั้น จะมีมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับข่าวสารและผู้รับสาร ว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันหรือไม่ ระหว่างข่าวสารกับความรู้และทัศนคติของผู้รับสาร

การวัดทัศนคติ โดยใช้วิธีลิเกิร์ต (Likert method or summated rating) วิธีนี้สร้างขึ้นโดย Remis Likert โดยการสร้างข้อความ (Attitude statements) ขึ้นหลายๆ ข้อความให้ครอบคลุมหัวข้อที่จะศึกษา การตอบแบบสอบถามนี้มีข้อให้เลือก 5 ข้อ คือ

- เห็นด้วยอย่างมาก
- เห็นด้วย
- ไม่แน่ใจ
- ไม่เห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

¹⁶ ธัญรดา กาญจนกิจ . "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรับข่าวสารกับความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรม เกี่ยวกับการประหยัดน้ำของประชาชนในเขต กทม.", (วิทยานิพนธ์ มหาคณิศ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2537), หน้า 38-39.

การให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นทางบวกหรือทางลบ การให้คะแนนอาจให้ตั้งแต่ 0 ถึง 4 หรือจาก 1 ถึง 5

ทฤษฎี KAP เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับ 3 ตัวแปรคือ¹⁷

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทศนคติ (Attitude)
3. การยอมรับปฏิบัติ (Practice)

เป็นการศึกษาที่เน้นผลกระทบของการสื่อสารต่อตัวผู้รับสารอันจะสะท้อนถึงพฤติกรรมการสื่อสารโดยละเอียดของผู้รับสารที่ไม่ได้ศึกษาการสื่อสารอย่างละเอียดก่อน จึงมุ่งเน้นในเชิงจิตวิทยาการสื่อสารที่มากเกินไป ทฤษฎี KAP จึงนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนสังคมให้ทันสมัย โดยแสดงให้เห็นถึง การสื่อสารหรือสื่อมวลชนในฐานะตัวแปรต้นที่สามารถนำสู่ชุมชนได้ด้วยวิธีการอาศัย KAP เป็นตัวแปรตาม ในการวัดความสำเร็จ การสื่อสารเพื่อการพัฒนา อันเนื่องมาจากการยอมรับ ความเปลี่ยนแปลงในกลุ่มผู้รับสารว่าความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้รับสารเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือไม่ ถ้าไม่อะไรและอย่างไร เป็นอุปสรรค ทฤษฎี KAP ศึกษาผลกระทบสำคัญที่เกิดกับผู้รับสาร 3 ลักษณะดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge or cognition) เป็นการรับรู้เบื้องต้นเกิดจากประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า (S-R) แล้วจัดเป็นโครงสร้างของความรู้ที่ผสมระหว่างความจำ (ข้อมูล) กับสภาพจิตวิทยา ด้วยเหตุนี้ความรู้จึงเป็นความจำที่สอดคล้องกับสภาพจิตใจ ความรู้จึงเป็นกระบวนการภายในที่ผู้อื่นจะรับรู้ได้จากการอนุมานมากกว่าการสังเกตได้โดยตรง โดยความรู้จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

2. ทศนคติ (Attitude or affection) การที่บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อม มีรากฐานจากความเชื่อที่สื่อถึงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เชื่อมระหว่างความรู้กับพฤติกรรม

¹⁷ สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533, หน้า 118.

3. พฤติกรรม (Practice or behavior) การแสดงออกของบุคคล โดยมีพื้นฐานมากจาก ความรู้และทัศนคติ ของบุคคล การที่บุคคลมีพฤติกรรมต่างกันเนื่องจากมีความรู้และทัศนคติที่ต่างกัน อันเนื่องมาจากการเปิดรับสื่อ และความแตกต่างการแปลความของสารที่ได้รับ ทำให้เกิดประสบการณ์ ต่างกัน จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรม

โดยสรุป KAP เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้รับสาร อันเนื่องมาจากผู้รับสารเป็นส่วนหนึ่ง ของระบบสังคมกับการสื่อสาร และการสัมฤทธิ์ผลของการสื่อสารจากการสำรวจ KAP เช่น การวิจัย โฆษณา เป็นต้น

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมศรี ศานติเกษม¹⁸ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ, อายุ,ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาของการทำงาน กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร พบว่า ระดับ ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร เพศและอายุไม่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

ระวิทย์ บุญสินสุข¹⁹ ศึกษาการสื่อสารเพื่อการดำเนินงานภายในบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย พบว่าการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายในมีความเหมาะสมในระดับค่อนข้างสูงใน 4 ประเด็นคือ

1. ประเด็นบทบาทในการมีส่วนช่วยในการติดต่อ และสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มย่อย
2. ประเด็นบทบาทในการให้ข่าวสาร เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ
3. ประเด็นบทบาทในการเป็นตัวกลางระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้บริหารระดับสูง
4. ประเด็นบทบาทในการสร้างภาพพจน์

¹⁸ สมศรี ศานติเกษม. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการติดต่อ สื่อสาร และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี", (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529) , หน้า ก-ข.

¹⁹ ระวิทย์ บุญสินสุข. "การศึกษาการสื่อสาร เพื่อการดำเนินงานภายในของบริษัทเงินทุน อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย" ,(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรม ศาสตร์,2535), หน้า 1.

ในการติดต่อสื่อสาร หรือเปิดรับข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ภายใน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ จะรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานอันดับแรก หนังสือเวียน, บันทึกร, คำสั่ง, จดหมาย และผู้บังคับบัญชาอันดับ 2 และ 3 ตามลำดับ

ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์²⁰ ศึกษาความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการ การประปาส่วนภูมิภาคนั้น พบว่าทัศนคติของพนักงานมีแนวโน้มการให้เอกชนเข้าร่วมพัฒนากิจการ ประปาประชาติปัตย์ และการประปาปทุมธานี เพราะพนักงานคิดว่านโยบายนี้จะไม่ทำให้ตนเสียประโยชน์

ธีรพันธุ์ วิภาวีกุล²¹ ศึกษาทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และตัวแทนสหภาพ เกี่ยวกับการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด ภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้วพบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการแปรสภาพความเป็นเจ้าของใน รัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานจำนวนมากจะประสบความสำเร็จได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีการเตรียมประชาสัมพันธ์ และเสริมสร้างความเข้าใจแก่พนักงานทั้งระดับบริหาร และพนักงานทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลง และหากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้เป็นไปในทิศทางที่ทำให้พนักงาน ได้รับผลกระทบในทางลบก็ย่อมจะเกิดการต่อต้านจากบุคคลเหล่านั้นอันจะเป็นอุปสรรค และหากการแปรรูปมีผลสะท้อนในทิศทางก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้นๆ และต่อพนักงานและผู้บริหาร การดำเนินการแปรรูปจะมีโอกาสของความสำเร็จสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากมาตรการ การกระจายหุ้นให้กับพนักงาน ซึ่งจะสร้างความเป็นเจ้าของและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นๆ

²⁰ ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์. "ความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการ การประปาส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่บริเวณตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร, (การประปาปทุมธานี และการประปาประชาติปัตย์)", (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535) หน้า 221.

²¹ ธีรพันธุ์ วิภาวีกุล "การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทยจำกัด", (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534) หน้า 107-108.

จากการศึกษา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีที่ศึกษาในครั้งนี้ เกี่ยวกับการรับรู้ และแสดงออกทางด้านทัศนคติ ได้แก่

1. การสื่อสารทำให้เกิด การกระจายของข่าวสาร ความรู้ ทำให้เกิดการรับรู้ของบุคคล
2. การใช้สื่อสำหรับ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ให้เพียงพอต่อความต้องการ มีผลต่อความรู้ความเข้าใจและเกิด ทัศนคติที่ดีของบุคคล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.1 ประเภทของข้อมูล

- ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม
- ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ เอกสาร, บทความ, วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ฯ

3.2 ตัวแปรในการวิจัย

จากสภาพปัญหาและสมมุติฐานในการวิจัยที่กำหนดไว้ตอนแรกผู้วิจัย ได้กำหนดตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ข้อมูลทั่วไป

- อายุ
- เพศ
- ระยะเวลาปฏิบัติงาน
- ระดับการศึกษา
- อัตราเงินเดือน
- ระดับตำแหน่ง

2) ปัจจัยด้านสื่อต่างๆ ภายในองค์กร

- สื่อบุคคล ได้แก่ ผู้บริหาร, หัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ
- สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือเวียน, จุลสาร, วารสาร, บอร์ดประกาศ ฯลฯ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ อันได้แก่ผลที่เกิดจากการศึกษาจากตัวแปร

อิสระ

- 1) การรับรู้, การเปิดรับข่าวสารของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 2) ทักษะคติเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 2 ลักษณะ
 - เห็นด้วย (สนับสนุน)
 - ไม่เห็นด้วย (คัดค้าน)

3.3 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะเลือกสุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มพื้นที่ (Cluster Sampling) ทั้งในเขตนครหลวง และภูมิภาค โดยเก็บตัวอย่างจากประชากรใน 1 เขตพื้นที่ประมาณ 40 ตัวอย่าง ทั้งหมด 10 เขตพื้นที่ ดังนี้

- พื้นที่นครหลวง ได้แก่ องค์กรโทรศัพท์ฯ สำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 2
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 3
 - ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4
- พื้นที่ภูมิภาค ได้แก่
 - เขตโทรศัพท์ภาคกลาง จังหวัดสระบุรี
 - เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี
 - เขตโทรศัพท์ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก
 - เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดศรีสะเกษ
 - เขตโทรศัพท์ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยจะกำหนดโดยใช้วิธีของ YAMANE โดยตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยใช้ขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

3.4 เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิดและปลายปิด สำหรับแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 การรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ
- ตอนที่ 3 - 5 ทศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ และ ข้อเสนอแนะ

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ทศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็นต่อข้อความที่แสดงทัศนคติของข้อดีและข้อเสียต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยจะอยู่ในรูปของการแสดงระดับความคิดเห็น และจัดลำดับข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นให้มากที่สุด ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิจัยสามารถแสดงได้ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความแสดงทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในลักษณะ ความคิดเห็นที่มีทั้งข้อดีและข้อเสียต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่แสดงทัศนคติข้อดีและข้อเสีย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เริ่มจากการศึกษาทฤษฎี แนวความคิด แบบสอบถามของ ผู้วิจัยที่เคยศึกษามาแล้ว นำมาปรับปรุง และดัดแปลงให้สอดคล้องกับงานวิจัยใน ครั้งนี้ และนำมาปรึกษากับอาจารย์ ให้ตรวจสอบแก้ไข จากนั้นจึงนำไป Pre-test กับกลุ่มตัวอย่างที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกับ กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้สำรวจจริง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบถึงข้อบกพร่อง และประเด็นที่ต้องทำการแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องและเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ผลคือ กลุ่มตัวอย่างที่ทดสอบสามารถตอบ แบบสอบถาม ได้ผลดี

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ อยู่ในเขตภูมิภาคและส่งคืนผู้วิจัย สำหรับในเขตนครหลวงผู้ดำเนินการวิจัยจะทำการแจกแบบสอบถาม ด้วยตัวเอง

3.6 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ ใช้การหาค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย ค่าสถิติ T - test , F - Test และ การทดสอบไคสแควร์ การประมวลผลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Release 5.0

บทที่ 4

ผลการวิจัย

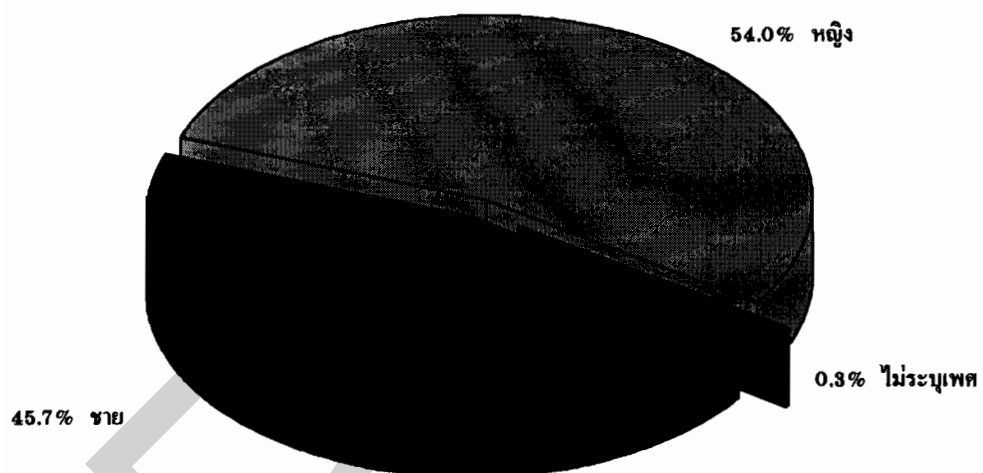
จากการวิจัยเรื่อง “การรับรู้และทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” จากการออกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การโทรศัพท์จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งได้ผลการศึกษาที่จะนำเสนอแบ่งเป็น 4 หมวดดังต่อไปนี้

- 4.1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสาร
- 4.3. ข้อมูลด้านทัศนคติที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 4.4. ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

4.1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

จากการออกแบบสอบถามการวิจัยออกไปยังกลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจำนวน 400 ตัวอย่างจาก 2 ส่วน คือ ส่วนนครหลวงและส่วนภูมิภาค โดยส่วนนครหลวงแบ่งออกเป็น 5 เขต ได้แก่ ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1 - 4 ,สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ และ ส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 5 เขต ได้แก่ ฝ่ายโทรศัพท์ภาคกลาง ,ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ,ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ, ฝ่ายโทรศัพท์ภาคใต้, ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออก โดยได้ข้อมูลทางลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างอันได้แก่ เพศ , อายุ , รายได้ , ระดับการศึกษา , อาชีพ และ ระดับตำแหน่งงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของผังภาพจำนวนและร้อยละ และตารางแจกแจงความถี่ตามลำดับดังต่อไปนี้

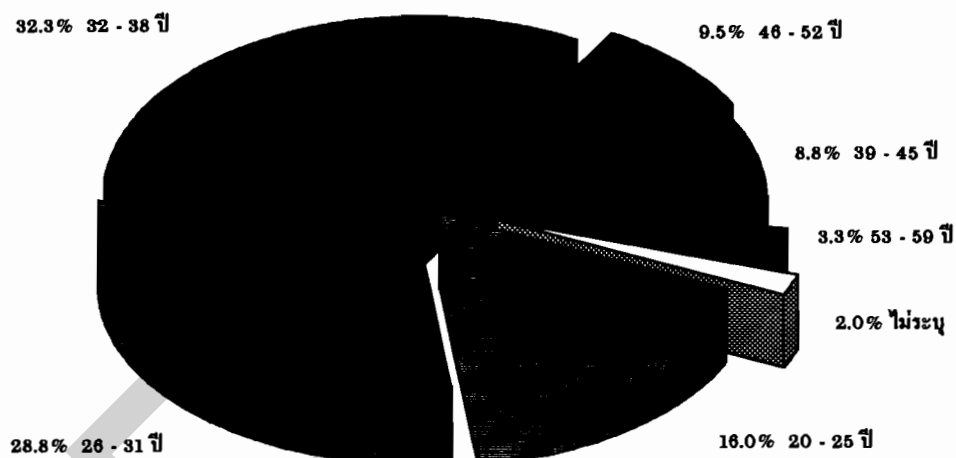
รูปที่ 3 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ



เพศ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

เพศชาย	จำนวน	183 คน	ร้อยละ	45.7
เพศหญิง	จำนวน	216 คน	ร้อยละ	54.0
ไม่ระบุเพศ	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	0.3

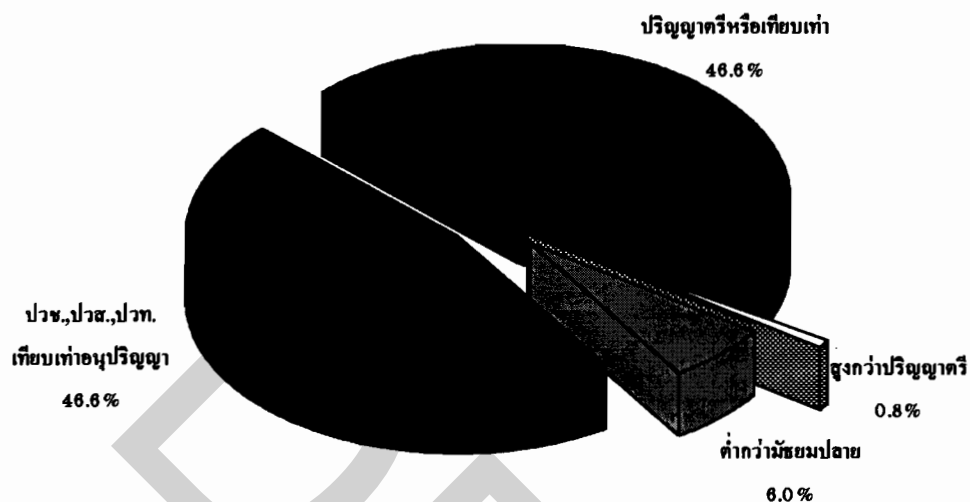
รูปที่ 4 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ



อายุ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 32 - 38 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 26 - 31 ปี ร้อยละ 28.8 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไปร้อยละ 3.3

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20 - 25 ปี	64 คน	ร้อยละ 16.0
อายุ 26 - 31 ปี	113 คน	ร้อยละ 28.8
อายุ 32 - 38 ปี	129 คน	ร้อยละ 32.3
อายุ 39 - 45 ปี	35 คน	ร้อยละ 8.8
อายุ 46 - 52 ปี	38 คน	ร้อยละ 9.5
อายุ 53 - 59 ปี	13 คน	ร้อยละ 3.3
ไม่ระบุอายุ	8 คน	ร้อยละ 2.0

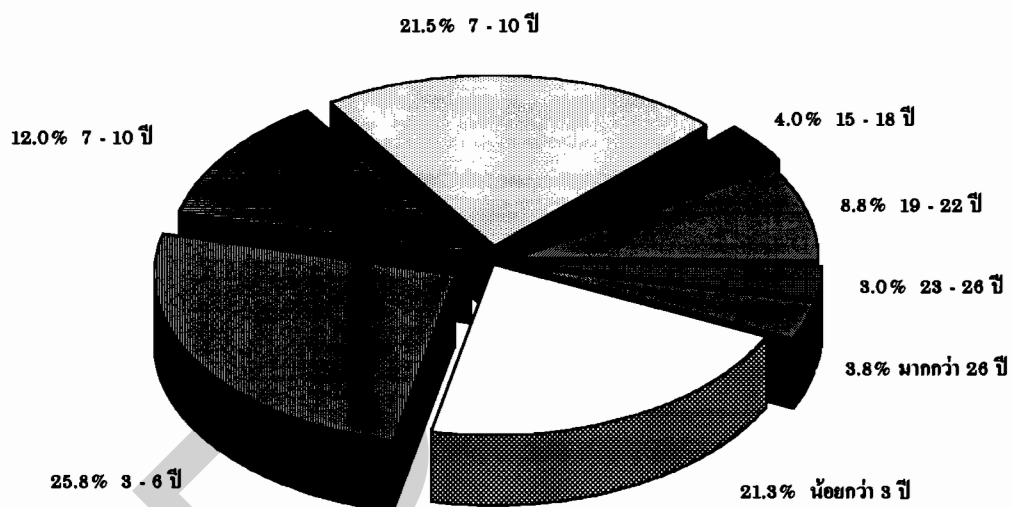
รูปที่ 5 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา



ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับ ปวช., ปวส หรือเทียบเท่าอนุปริญญา มีจำนวนร้อยละ 46.5 เท่ากัน และรองลงมาเป็นระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 6.0 ระดับการศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดได้แก่ ระดับที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 0.8

ต่ำกว่าระดับมัธยมปลายหรือเทียบเท่า	จำนวน	24 คน	ร้อยละ	6.0
ม.ปลาย, ปวช., ปวส หรือเทียบเท่าอนุปริญญา	จำนวน	186 คน	ร้อยละ	46.5
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	จำนวน	186 คน	ร้อยละ	46.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	จำนวน	3 คน	ร้อยละ	0.8
ไม่ระบุระดับการศึกษา	จำนวน	1 คน	ร้อยละ	0.3

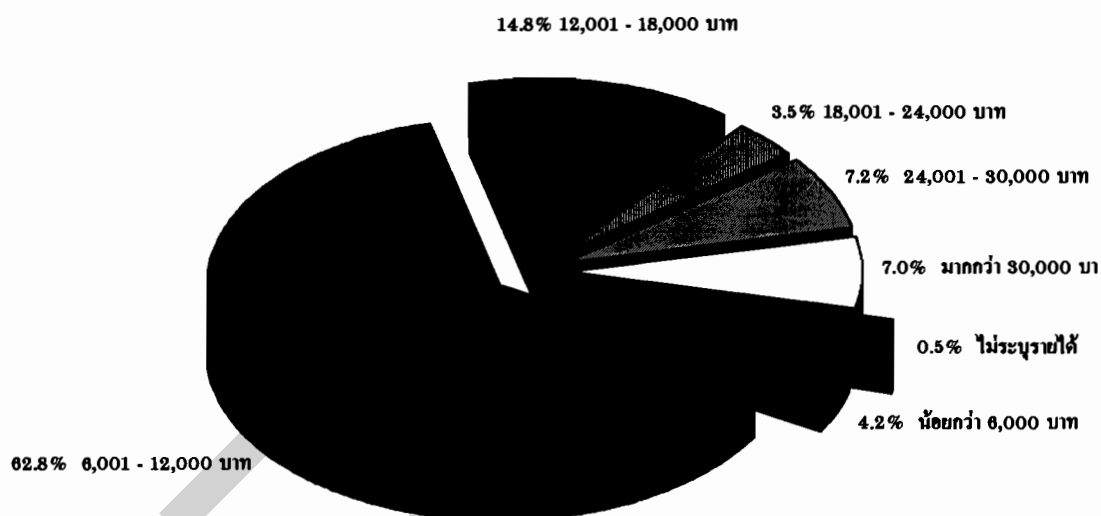
รูปที่ 6 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน



อายุงาน จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดมีอายุงานระหว่าง 3 - 6 ปี มีจำนวน 103 คน ร้อยละ 25.8 รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11 - 14 ปี ร้อยละ 21.5 จำนวนน้อยที่สุดคือผู้ที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 23 - 26 ปี จำนวน 12 คน ร้อยละ 3.0

อายุงานน้อยกว่า 3 ปี	จำนวน	85 คน	ร้อยละ	21.3
อายุงาน 3 - 6 ปี	จำนวน	103 คน	ร้อยละ	25.8
อายุงาน 7 - 10 ปี	จำนวน	48 คน	ร้อยละ	12.0
อายุงาน 11 - 14 ปี	จำนวน	86 คน	ร้อยละ	21.5
อายุงาน 15 - 18 ปี	จำนวน	16 คน	ร้อยละ	4.0
อายุงาน 19 - 22 ปี	จำนวน	35 คน	ร้อยละ	8.8
อายุงาน 23 - 26 ปี	จำนวน	12 คน	ร้อยละ	3.0
อายุงานมากกว่า 26 ปี	จำนวน	15 คน	ร้อยละ	3.8

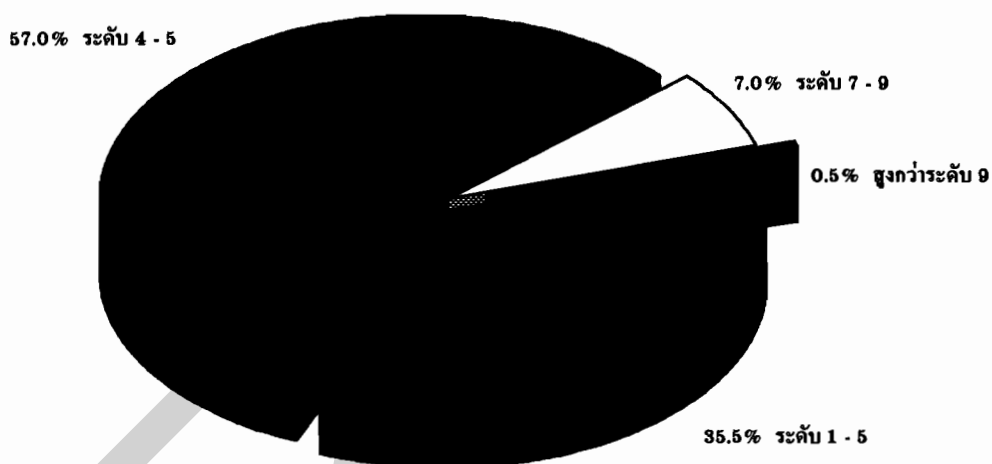
รูปที่ 7 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้



รายได้ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 12,000 บาท จำนวน 251 คน ร้อยละ 62.8 รองลงมา คือรายได้ช่วง 12,001 - 18,000 บาทจำนวน 59 คน ร้อยละ 14.8 และน้อยที่สุดรายได้อยู่ในช่วง 18,001 - 24,000 บาท จำนวน 14 คนร้อยละ 3.5

น้อยกว่า 6,001 บาท	จำนวน	17 คน	ร้อยละ	4.2
6,001 - 12,000 บาท	จำนวน	251 คน	ร้อยละ	62.8
12,001 - 18,000 บาท	จำนวน	59 คน	ร้อยละ	14.8
18,001 - 24,000 บาท	จำนวน	14 คน	ร้อยละ	3.5
24,001 - 30,000 บาท	จำนวน	29 คน	ร้อยละ	7.2
มากกว่า 30,000 บาท	จำนวน	28 คน	ร้อยละ	7.0
ไม่ระบุรายได้	จำนวน	2 คน	ร้อยละ	0.5

รูปที่ 8 แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับพนักงาน



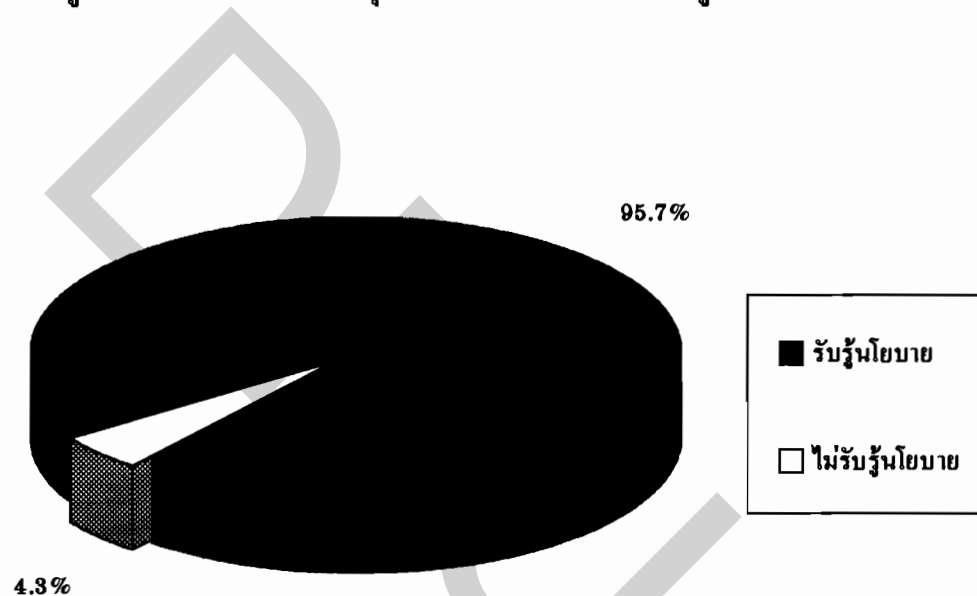
ระดับพนักงาน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นพนักงานระดับ 4 - 6 มีจำนวน 228 คน ร้อยละ 57.0 รองลงมาคือพนักงานระดับ 1 - 3 จำนวน 142 คน ร้อยละ 35.5

พนักงานระดับ 1 - 3	จำนวน	142 คน	ร้อยละ	35.5
พนักงานระดับ 4 - 6	จำนวน	228 คน	ร้อยละ	57.0
พนักงานระดับ 7 - 9	จำนวน	28 คน	ร้อยละ	7.0
พนักงานระดับสูงกว่า 9	จำนวน	2 คน	ร้อยละ	0.5

4.2. ข้อมูลด้านพฤติกรรมการรับรู้ข่าวสาร

จากการออกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ เพื่อศึกษาว่าพนักงานมีการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ โดยการนำเสนอข้อมูลประเด็นต่างๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

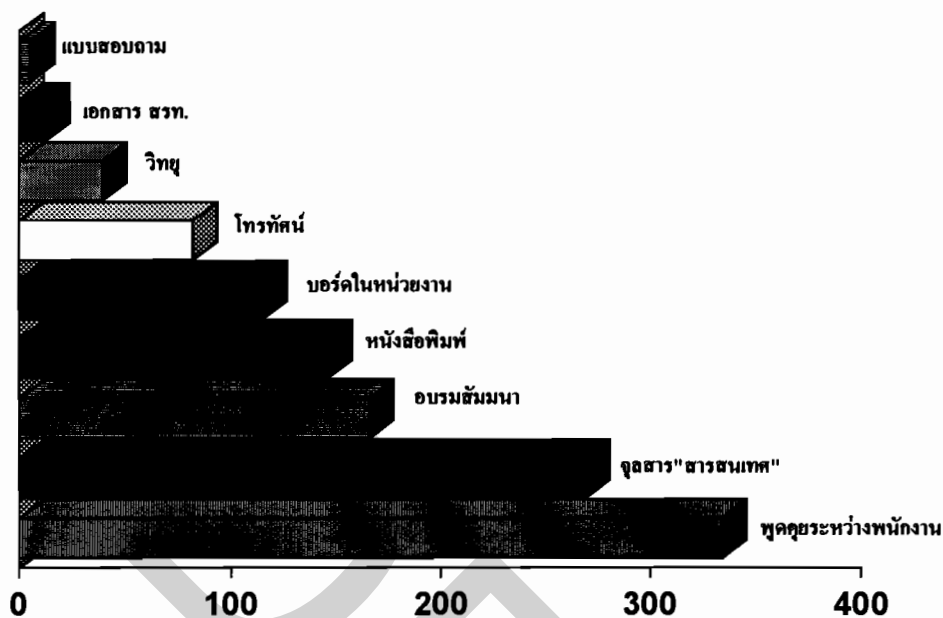
รูปที่ ๑ แสดงร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้นโยบาย



การรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 376 คน ร้อยละ 94.0 จะรับรู้ข่าวสารว่าองค์การโทรศัพท์ฯ มีนโยบายและแนวทางการแปรรูป

กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้ข่าวสาร	จำนวน	376 คน	ร้อยละ	94.0
กลุ่มตัวอย่างที่ไม่รับรู้ข่าวสาร	จำนวน	17 คน	ร้อยละ	4.3
ผู้ไม่ระบุว่ารับรู้ข่าวสารหรือไม่	จำนวน	7 คน	ร้อยละ	1.8

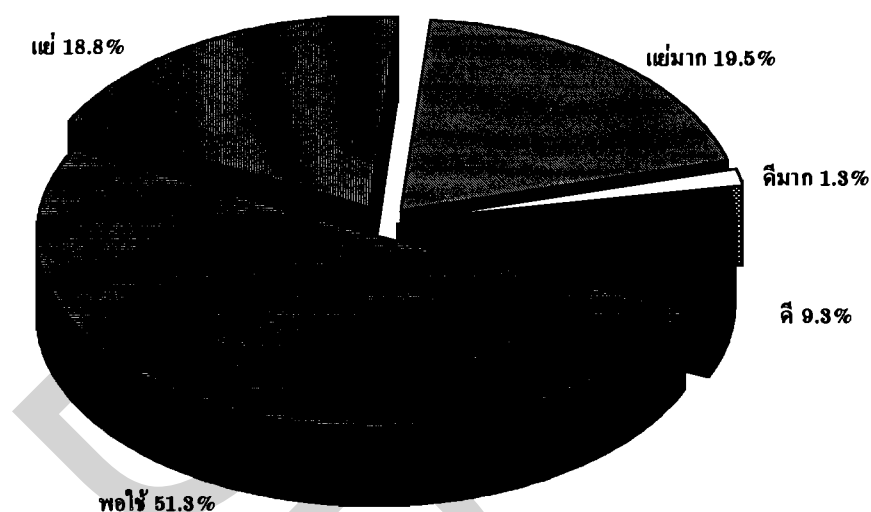
รูปที่ 10 แสดงการรับรู้นโยบายฯ ของกลุ่มตัวอย่างจากสื่อประเภทต่างๆ



การรับรู้ข่าวสารนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากสื่อต่าง ๆ จากการออกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสื่อประเภทต่างๆ ที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่จะเป็น การพูดคุยระหว่างพนักงาน รองลงมาได้แก่ จุลสาร(สารสนเทศ) และการรับรู้ข่าวสารจากแบบสอบถาม เป็นสื่อที่พนักงานได้รับรู้น้อยที่สุด

การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน	จำนวน	334 คน	ร้อยละ	83.5
จุลสาร (สารสนเทศ)	จำนวน	269 คน	ร้อยละ	67.3
การอบรม,สัมมนา	จำนวน	166 คน	ร้อยละ	41.5
หนังสือพิมพ์	จำนวน	146 คน	ร้อยละ	36.5
บอร์ดประกาศภายในหน่วยงาน	จำนวน	115 คน	ร้อยละ	28.8
โทรทัศน์	จำนวน	82 คน	ร้อยละ	20.5
วิทยุ	จำนวน	39 คน	ร้อยละ	9.8
เอกสาร สรท.	จำนวน	12 คน	ร้อยละ	3.0
แบบสอบถามการแปรรูป	จำนวน	5 คน	ร้อยละ	1.3

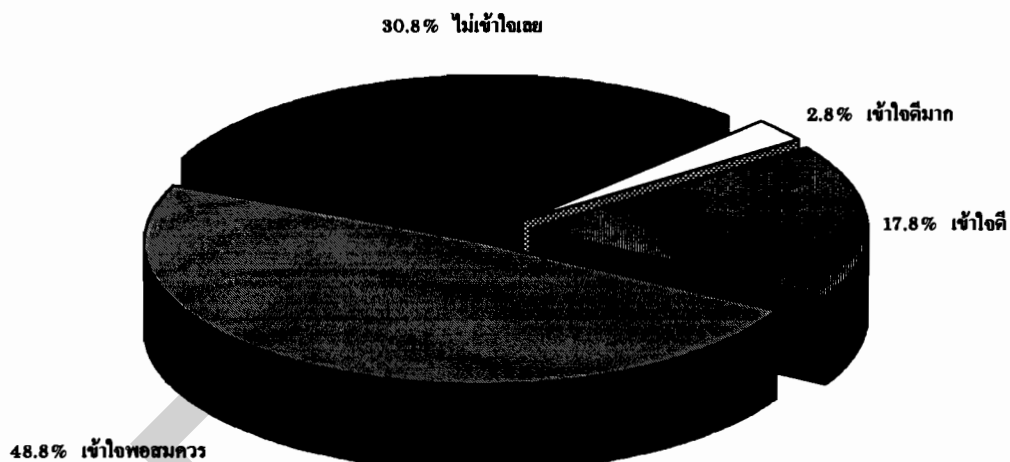
รูปที่ 11 แสดงระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างในการได้รับข่าวสาร



ระดับการได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นว่า การได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์พอใช้และ แย่มาก รองลงมา

ความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์ดีมาก	จำนวน	5 คน	ร้อยละ	1.3
ความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์ดี	จำนวน	37 คน	ร้อยละ	9.3
ความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์พอใช้	จำนวน	205 คน	ร้อยละ	51.3
ความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์แย่มาก	จำนวน	75 คน	ร้อยละ	18.8
ความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์พอใจ	จำนวน	78 คน	ร้อยละ	19.5

รูปที่ 12 แสดงระดับความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างต่อข่าวสารที่ได้รับ



ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ จะเข้าใจข่าวสารการแปรรูปพอสมควร รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เข้าใจข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปฯ ซึ่งแจกแจงจำนวนได้ดังนี้

เข้าใจดีมาก	จำนวน	11 คน	ร้อยละ	2.8
เข้าใจดี	จำนวน	71 คน	ร้อยละ	17.8
เข้าใจพอสมควร	จำนวน	195 คน	ร้อยละ	48.8
ไม่เข้าใจเลย	จำนวน	123 คน	ร้อยละ	30.8

4.3. ข้อมูลด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป

จากการออกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ จำนวน 400 คน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในรูปแบบของการแสดงความคิดเห็นต่อข้อดี และข้อเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยจะอยู่ในรูปของการแสดงระดับความคิดเห็น และจัดลำดับข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นให้มากที่สุด ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิจัยสามารถแสดงได้ ดังนี้

การวัดระดับทัศนคติที่มีต่อข้อความแสดงข้อดีและข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความที่แสดงทัศนคติใน ข้อดี และ ข้อเสีย

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติต่อข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

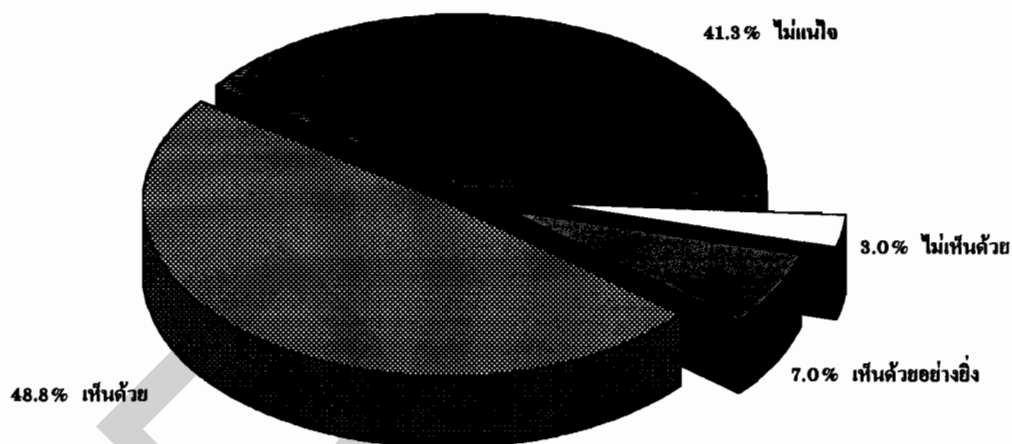
ข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
1. การเปิดขายหุ้นรัฐวิสาหกิจให้กับประชาชนทั่วไปเป็นการประกันทาง หนึ่งว่า รัฐวิสาหกิจนั้นจะไม่ยบได้ง่ายๆ	21 (5.3)	125 (31.3)	181 (45.3)	62 (15.5)	11 (2.8)	400 (100.0)
2. การที่รัฐบาลตั้งบริษัทเอกชนขนาดใหญ่เข้ามาร่วมดำเนินการ เพื่อช่วย แก้ปัญหาของรัฐวิสาหกิจที่กำลังประสบอยู่	10 (2.5)	117 (29.3)	126 (31.5)	125 (31.3)	22 (5.5)	400 (100.0)
3. การร่วมลงทุนกับเอกชนเป็นสิ่งที่ดี เพราะเอกชนจะเข้ามามีส่วนร่วมรับ ผิดชอบทั้งกำไรและขาดทุน	15 (3.8)	106 (26.5)	133 (33.3)	118 (29.5)	28 (7.0)	400 (100.0)
4. พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารได้มากขึ้น ถ้ามีการขายหุ้น ของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่	89 (22.3)	187 (46.8)	103 (25.8)	17 (4.3)	4 (1.0)	400 (100.0)
5. รัฐวิสาหกิจสามารถกระจายความเสี่ยงใน การลงทุนไปสู่ประชาชนทั่วๆ ไปได้ โดยการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ขายให้กับประชาชน	29 (7.3)	135 (33.5)	143 (35.8)	67 (16.8)	26 (6.5)	400 (100.0)

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติต่อข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
1. การขายกิจการของรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชนนั้นรัฐบาลไม่ควรทำ เพราะทำให้เกิดการแข่งขันสูง และเฉพาะเอกชนรายที่มีทุนสูงเพียงไม่กี่รายเท่านั้น	88 (22.0)	157 (39.3)	97 (24.3)	52 (13.0)	6 (1.5)	400 (100.0)
2. การขายหุ้นให้กับพนักงานเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม เพราะพนักงานอาจมีเงินทุนไม่เพียงพอในการซื้อหุ้น	2 (0.5)	51 (12.8)	122 (30.5)	162 (40.5)	63 (15.8)	400 (100.0)
3. การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนกับรัฐบาล จะทำให้เอกชนเลือกลงทุนเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรเท่านั้น	117 (29.3)	173 (43.3)	69 (17.3)	35 (8.8)	6 (1.5)	400 (100.0)
4. การให้พนักงานรัฐวิสาหกิจซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ถ้ารัฐวิสาหกิจถูกยุบเลิกกิจการ ทำให้พนักงานต้องสูญเสียเงินออมของตน ที่นำมาซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจไป	17 (4.3)	84 (21.0)	170 (42.5)	113 (28.3)	16 (4.0)	400 (100.0)

รูปที่ 18 แสดงทัศนคติต่อข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ

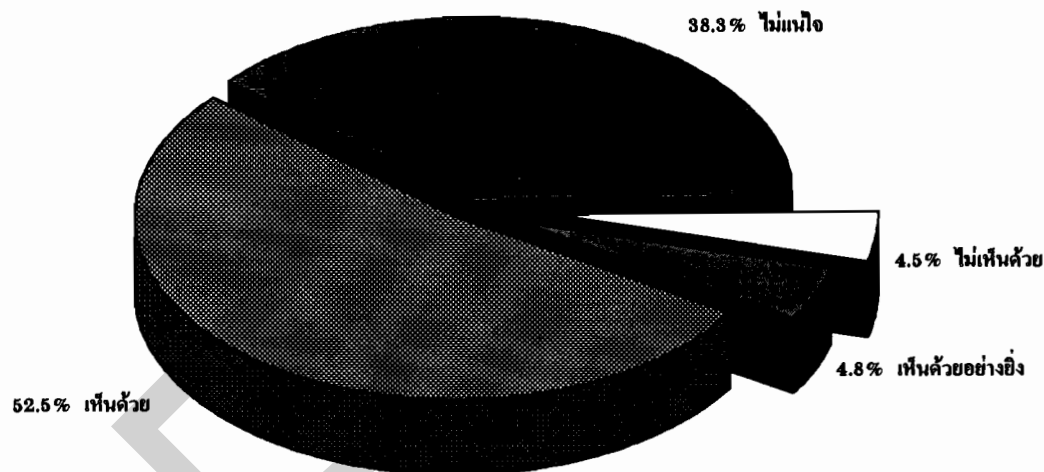


จากตารางที่ 1 สามารถประมวลทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ต่อข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ได้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	จำนวน	28 คน	ร้อยละ	7.0
เห็นด้วย	จำนวน	195 คน	ร้อยละ	48.8
ไม่แน่ใจ	จำนวน	165 คน	ร้อยละ	41.3
ไม่เห็นด้วย	จำนวน	12 คน	ร้อยละ	3.0
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	จำนวน	0 คน	ร้อยละ	0.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รองลงมาได้แก่กลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่แน่ใจกับข้อดีของนโยบายดังกล่าว และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติในเชิงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รูปที่ 14 แสดงทัศนคติต่อข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ



จากตารางที่ 2 สามารถประมวลทัศนคติ ของกลุ่มตัวอย่างต่อข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปได้ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	จำนวน	19 คน	ร้อยละ	4.8
เห็นด้วย	จำนวน	210 คน	ร้อยละ	52.5
ไม่แน่ใจ	จำนวน	153 คน	ร้อยละ	38.3
ไม่เห็นด้วย	จำนวน	18 คน	ร้อยละ	4.5
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	จำนวน	0 คน	ร้อยละ	0.0

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับข้อเสียของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจกับข้อเสียของนโยบายดังกล่าว และไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่แสดงทัศนคติในเชิงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อมูลแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
เน้นความสำคัญของการแปรรูปฯ เป็นอันดับ 1 โดยข้อมูลที่น่าเสนอจะแสดงเฉพาะข้อความที่กลุ่ม
 ตัวอย่างฯ เลือกอันดับ 1

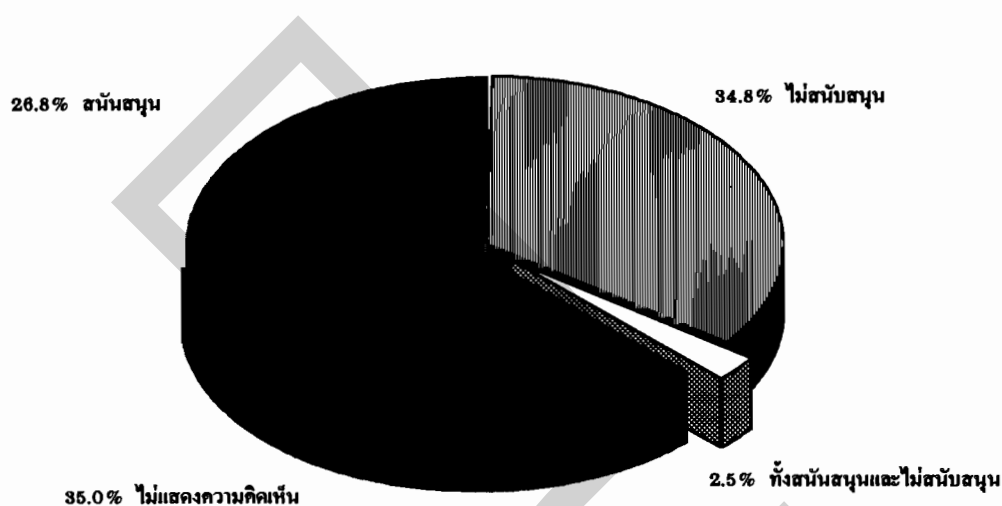
ตารางที่ 3

จำนวนและตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นต่างๆ เป็นอันดับ 1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	จำนวน(ร้อยละ)
1. การตัดสินใจของฝ่ายบริหารขององค์การโทรศัพท์ฯ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นๆ	79 (19.8)
2. ท่านคิดว่าเมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว จะมีการเกลี้ยพนักงาน โดยการให้ออกจากงาน และการจ่ายเงินทดแทนให้	60 (15.0)
3. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่นั้น ทำให้มีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้มากขึ้น	48 (12.0)
4. ท่านคิดว่า อัตราการให้บริการในกิจการขององค์การโทรศัพท์ฯ ต่างๆควรที่จะขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อองค์การโทรศัพท์ฯ จะได้มีผลกำไรตลอดไป	47 (11.7)
5. ท่านคิดว่า ในปัจจุบันนี้ องค์การโทรศัพท์ฯ สามารถให้บริการกับประชาชน ที่ใช้บริการอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว	41 (10.3)
6. ท่านมีความรู้สึกว่ สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น โบนัส, เงินเดือน จะเพิ่มขึ้น ดีขึ้น ถ้ามีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ	38 (9.5)
7. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์	26 (6.5)
8. ท่านคิดว่า องค์การโทรศัพท์ฯ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ควรมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ	22 (5.5)
9. ท่านคิดอยากจะเปลี่ยนงาน เพราะงานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าคุณไม่มีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ	20 (5.0)
10. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญ และความจำเป็นในนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ	19 (4.7)
รวม	400 (100.0)

4.4. ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ องค์การโทรศัพท์ฯ

รูปที่ 15 แสดงการสนับสนุนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ



จากการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ส่วนใหญ่ ไม่แสดงความคิดเห็น แต่จำนวนผู้ตอบ ก็ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่แสดงทัศนคติไม่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ เป็นอันดับรองลงมา สังเกตได้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็น ก้ากึ่งออกมาทั้งในเชิงสนับสนุนและไม่สนับสนุน อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้อาจมองว่า การแปรรูปานั้น มีทั้งข้อดีและข้อเสีย จึงแสดงทัศนคติออกมาอย่างนั้น

ไม่แสดงความคิดเห็น	จำนวน	144 คน	ร้อยละ	36.0
ไม่สนับสนุนการแปรรูป	จำนวน	139 คน	ร้อยละ	34.8
สนับสนุนการแปรรูป	จำนวน	107 คน	ร้อยละ	26.8
ทั้งสนับสนุนและไม่สนับสนุน	จำนวน	10 คน	ร้อยละ	2.5

จากการศึกษาวิจัยของกลุ่มตัวอย่างจึงได้ข้อมูลด้านทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สามารถสรุปประเด็นของเหตุผล ประกอบทัศนคติที่แสดงออก โดยสามารถแบ่งเป็น 4 ประเด็นคือ

1. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนการแปรรูปฯ
2. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปฯ
3. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ทั้งสนับสนุนและไม่สนับสนุนการแปรรูป
4. เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 4

เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ

เหตุผล	จำนวน (ร้อยละ)
1. เห็นด้วยเป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้ดีขึ้น ดำเนินงานรวดเร็วไม่ติดขัดตอนแบบราชการ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้	89 (69.0)
2. เห็นด้วยประชาชนจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้น เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ	14 (11.0)
3. เห็นด้วยคิดว่าแปรรูปแล้วพนักงานจะได้ประโยชน์มากกว่าเดิม	9 (7.0)
4. เห็นด้วยเพราะพนักงานที่ขาดคุณภาพ จะไม่สามารถอยู่ได้ เหลือแต่พนักงานที่มีคุณภาพ	9 (7.0)
5. เห็นด้วยเชื่อตามการประชาสัมพันธ์ว่านโยบายการแปรรูปจะทำให้ดีขึ้น	2 (1.7)
6. เห็นด้วยเพราะเอกชนจะได้มีส่วนร่วมทั้งกำไรและขาดทุน	2 (1.7)
7. เห็นด้วยเพราะมีความจำเป็นต้องแปรรูปตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ WTO เพื่อให้เกิดการค้าเสรี	2 (1.7)
8. เห็นด้วยในเมื่อองค์การฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลจนเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีได้ ก็ควรแปรรูปเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี	1 (0.9)
รวม	128 (100.0)

จากการศึกษาได้สรุป เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 69.0 ให้เหตุผลที่คล้ายคลึงกันว่า “เห็นด้วยกับการแปรรูปของทศท. เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้ดีขึ้น การดำเนินการรวดเร็วไม่ติดขัดตอนแบบราชการ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้” รองลงมาจำนวนร้อยละ 11.0 ให้เหตุผลว่า “การแปรรูปฯ จะก่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้นทั้งต่อส่วนรวมและประเทศชาติ”

ตารางที่ 5

เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์

เหตุผล	จำนวน (ร้อยละ)
1. ไม่เห็นด้วยกระทบกระเทือนสถานภาพทางหน้าที่การงาน พนักงานที่คุณวุฒิน้อยอาจถูกออกจางาน	32 (19.5)
2. ไม่เห็นด้วยอาจทำให้พนักงานเสียผลประโยชน์ ถูกிரดรองสวัสดิการต่างๆ	31 (18.9)
3. ไม่เข้าใจนโยบาย การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอทราบไม่ทั่วถึง จะทราบกันเพียงพนักงานฝ่ายบริหาร	29 (17.7)
4. ไม่เห็นด้วยคิดว่าระบบที่เป็นอยู่ดีอยู่แล้ว ถ้าปรับปรุงอีกนิดหน่อยก็เพียงพอ ไม่ถึงกับต้องแปรรูป	23 (14.0)
5. ไม่เห็นด้วยเอกชนเอาไรด์เอาเปรียบเอาแต่กำไร จะทำให้ประชาชนผู้บริโภคเดือดร้อน รัฐบาลควบคุมไม่ได้	13 (7.9)
6. ไม่เห็นด้วยอยากให้เป็นเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง เพราะไม่ทราบอนาคตข้างหน้า อาจปรับตัวไม่ทัน	12 (7.3)
7. ไม่เห็นด้วยรัฐบาลขาดรายได้เข้ารัฐฯ ในการพัฒนาประเทศชาติ	5 (3.0)
8. ไม่เห็นด้วยเอกชนจะดำเนินงานเฉพาะกิจการ ที่ทำกำไรเท่านั้น	5 (3.0)
9. ไม่เห็นด้วยทศท.มันคงดีอยู่แล้ว และยังทำรายได้เป็นอันดับ1 ไม่ต้องมีการแปรรูปทศท.ก็สามารถเลี้ยงตัวเองได้	4 (2.4)
10. ไม่เห็นด้วยคิดว่าการแปรรูปไม่ได้ผล ไม่สามารถทำให้องค์การฯดีขึ้น	3 (1.8)
11. ไม่เห็นด้วยเพราะเป็นการขายองค์การโทรศัพท์ฯให้กับเอกชน	3 (1.8)
12. ไม่เห็นด้วยเชื่อว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์คือผู้บริหารองค์การโทรศัพท์ฯเท่านั้น	3 (1.8)
13. ไม่เห็นด้วยควรแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนไม่ควรมาแปรรูปทศท.เพราะทศท.ทำรายได้ดี	1 (0.6)
รวม	164 (100.0)

จากการศึกษาได้สรุป เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 19.5 ให้เหตุผลที่ไม่สนับสนุนว่า “การแปรรูปอาจทำให้กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงาน” และรองลงมาจำนวนร้อยละ 18.9 ให้เหตุผลว่า การแปรรูปอาจทำให้เสียผลประโยชน์ด้านสวัสดิการต่างๆ” และยังพบว่า มีส่วนมากที่ไม่สนับสนุนเพราะไม่ทราบนโยบายที่ชัดเจนอันสืบเนื่องมาจากการได้รับการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ

ตารางที่ 6

เหตุผลที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจ

เหตุผลที่สนับสนุน	จำนวน
1. เห็นด้วยเป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้ดีขึ้น ดำเนินงานรวดเร็วไม่ติดขั้นตอนแบบราชการ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้	6 (66.7)
2. เห็นด้วยประชาชนจะได้รับผลประโยชน์มากขึ้น เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ	2 (22.2)
3. เห็นด้วยคิดว่าแปรรูปแล้วพนักงานจะได้ประโยชน์มากกว่าเดิม	1 (11.1)
รวม	9 (100.0)

ตารางที่ 7

เหตุผลที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจ

เหตุผลที่ไม่สนับสนุน	จำนวน
1. ไม่เห็นด้วยเอกชนเอาไรต์เอาเปรียบเอาแต่กำไร จะทำให้ประชาชนผู้บริโภคเดือดร้อน รัฐบาลควบคุมไม่ได้	4 (22.2)
2. ไม่เข้าใจนโยบาย การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอทราบไม่ทั่วถึง จะทราบกันเพียงพนักงานฝ่ายบริหาร	4 (22.2)
3. ไม่เห็นด้วยกระทบกระเทือนสถานภาพทางหน้าที่การงาน พนักงานที่คุณวุฒิน้อยอาจถูกออกจากราชการ	3 (16.6)
4. ไม่เห็นด้วยถ้าการแปรรูปไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผลที่ตามมาจะก่อให้เกิดการขาดทุน	2 (11.0)
5. ไม่เห็นด้วยคิดว่าระบบที่เป็นอยู่ดีอยู่แล้ว ถ้าปรับปรุงอีกนิดหน่อยก็เพียงพอ ไม่ถึงกับต้องแปรรูป	1 (5.6)
6. ไม่เห็นด้วยเพราะจะทำให้องค์การเป็นเครื่องมือของนักการเมือง	1 (5.6)
7. ไม่เห็นด้วยเชื่อว่าผู้ที่ได้รับประโยชน์คือผู้บริหารองค์การโทรศัพท์เท่านั้น	1 (5.6)
8. ไม่เห็นด้วยทำให้พนักงานองค์การขาดความสำคัญ สำหรับประชาชนเมื่อต้องไปแข่งขันกับเอกชน	1 (5.6)
9. ควรให้ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการกำหนดนโยบายร่วมกัน	1 (5.6)
รวม	18 (100.0)

จากตารางที่ 6 และตารางที่ 7 แสดงเหตุผลไม่แน่ใจ โดยแสดงออกทางสนับสนุนและไม่สนับสนุนการแปรรูปฯ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่แน่ใจ ร้อยละ 66.7 สนับสนุนการแปรรูปฯ โดยให้ เหตุผลส่วนใหญ่ว่า “จะทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานจะดีกว่าเดิมไม่ติดขั้นตอนแบบราชการ” และร้อยละ 22.2 ไม่สนับสนุนการแปรรูปฯ โดยให้เหตุผลส่วนใหญ่ว่า “เพราะเอกชนดำเนินกิจการ เอารอดเอาเปรียบประชาชน” , “ไม่เข้าใจนโยบายการแปรรูปฯ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ พนักงานทราบนโยบายการแปรรูปฯ ไม่ทั่วถึงและชัดเจน

ตารางที่ 8

เหตุผลของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์

เหตุผล	จำนวน
1. ไม่ให้เหตุผล	107 (74.3)
2. ไม่เข้าใจนโยบาย การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอทราบไม่ทั่วถึง จะทราบกันเพียงพนักงานฝ่ายบริหาร	37 (25.7)
รวม	144 (100.0)

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดงความคิดเห็นต่อการแปรรูปฯ ร้อยละ 74.3 และ รองลงมาร้อยละ 25.7 ให้เหตุผลว่า “ไม่เข้าใจนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯเนื่องจาก การประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ไม่ชัดเจน”

4.5. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย โดยสมมติฐานที่ตั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย ซึ่งมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ลักษณะประชากรของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ของบุคคล, ระดับการศึกษา, อายุงาน และ ระดับตำแหน่งงาน ของบุคคลแตกต่างกัน จะมีความแตกต่าง ในด้านการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ แตกต่างกัน
2. พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวงและภูมิภาค จะมีทัศนคติที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน
3. พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน อันได้แก่ อายุงาน, อัตรารายเดือน และ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน
4. พนักงานองค์กรโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีผลของทัศนคติที่สนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่า พนักงานฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ลักษณะประชากรของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ได้แก่ เพศ,อายุ,รายได้ของบุคคล,ระดับการศึกษา,อายุงาน และ ระดับตำแหน่งงาน ของบุคคลแตกต่างกัน มีผลทำให้การรับรู้เกี่ยวกับนโยบาย และ แนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ แตกต่างกัน

1. หมวดการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ

เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจำแนกตามเพศ

ตารางที่ 9
การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ จำแนกตามเพศ

เพศ	รับนโยบาย	ไม่รับนโยบาย	รวม
ชาย	169 (93.9)	11 (6.1)	180 (100.0)
หญิง	206 (97.2)	6 (2.8)	212 (100.0)

ตารางที่ 10
ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในเพศที่แตกต่างกัน

เพศ	Mean	Standard Deviation	Standard Error	T-Value	df	2-Tail Prob
ชาย	1.0611	0.240	0.018	1.59	390	0.113
หญิง	1.0283	0.166	0.011			

จากตารางที่ 10 อาศัยการคำนวณทางสถิติ T-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของประชากร 2 กลุ่มคือ ชายและหญิง ได้ค่า 2-Tail Prob. มีค่าสูงกว่า 0.025 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าเฉลี่ยของประชากรชายและหญิงเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ จำแนกตามช่วงอายุที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
20 - 25	61 (96.8)	2 (3.2)	63 (100.0)
26 - 31	109 (96.5)	4 (3.5)	113 (100.0)
32 - 38	121 (95.3)	6 (4.7)	127 (100.0)
39 - 45	33 (100.0)	0 (100.0)	33 (100.0)
46 - 52	35 (92.1)	3 (7.9)	38 (100.0)
53 - 59	11 (100.0)	0 (100.0)	11 (100.0)

ตารางที่ 12

ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในช่วงอายุที่แตกต่างกัน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงอายุ	5	0.1410	0.0282	0.7486	0.5875
ภายในช่วงอายุเดียวกัน	379	14.2746	0.0377		
รวม	384	14.4156			

จากตารางที่ 12 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจมีอายุอยู่ในช่วง 20 - 59 ปี โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังตารางที่ 13 จากการคำนวณได้ค่า F Prob.= 0.58 มีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าเฉลี่ยของประชากรเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ในช่วงอายุแตกต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบายฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจำแนกตามระดับรายได้ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รับนโยบาย	ไม่รับนโยบาย	รวม
น้อยกว่า 6,001	17 (100.0)	0 (0.0)	17 (100.0)
6,001 - 12,000	235 (95.5)	11 (4.5)	246 (100.0)
12,001 - 18,000	56 (94.9)	3 (5.1)	59 (100.0)
18,001 - 24,000	14 (100.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
24,001 - 30,000	24 (88.9)	3 (11.1)	27 (100.0)
มากกว่า 30,000	28 (100.0)	0 (0.0)	28 (100.0)

ตารางที่ 14

ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับรายได้ที่แตกต่างกัน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงรายได้	4	0.1816	0.0454	1.0144	0.3998
ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	358	16.0223	0.0448		
รวม	362	16.2069			

จากตารางที่ 14 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยถูกแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังตารางที่ 13 จากการคำนวณได้ค่า F Prob. = 0.39 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าเฉลี่ยของประชากรเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ในระดับรายได้แตกต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบายฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	21 (87.5)	3 (12.5)	24 (100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	171 (91.9)	15 (8.1)	186 (100.0)
ปริญญาตรี	166 (89.2)	20 (10.8)	186 (100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	2 (66.7)	1 (33.3)	3 (100.0)

ตารางที่ 16

ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.2544	0.0848	2.0549	0.1057
ภายในช่วงระดับการศึกษาเดียวกัน	388	16.0084	0.0413		
รวม	391	16.2628			

จากตารางที่ 16 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่าง ถูกแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังตารางที่ 15 จากการคำนวณได้ค่า F Prob. = 0.10 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าเฉลี่ยของประชากรเกี่ยวกับการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ในระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบายฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จำแนกตามอายุงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	82	(96.5)	3	(3.5)	85	(100.0)
3 - 6	97	(97.0)	3	(3.0)	100	(100.0)
7 - 10	45	(93.8)	3	(6.3)	48	(100.0)
11 - 14	79	(94.0)	5	(6.0)	84	(100.0)
15 - 18	16	(100.0)	0	(0.0)	16	(100.0)
19 - 22	32	(91.4)	3	(8.6)	35	(100.0)
23 - 26	12	(100.0)	0	(0.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	13	(100.0)	0	(4.3)	13	(100.0)

ตารางที่ 18

ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในอายุงานแตกต่างกัน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงอายุงาน	7	0.2028	0,0290	0.6944	0.6769
ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	385	16.0619	0.0417		
รวม	392	16.2646			

จากตารางที่ 18 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็น 8 กลุ่ม ดังตารางที่ 17 จากการคำนวณได้ค่า F Prob. = 0.67 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าเฉลี่ยของประชากรเกี่ยวกับ การรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ ในระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบายฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	133	(95.7)	6	(4.3)	139	(100.0)
4 - 6	213	(95.1)	11	(4.9)	224	(100.0)
7 - 9	28	(100.0)	0	(0.0)	28	(100.0)
มากกว่า 9	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 20

ความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายฯ ในระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างระดับตำแหน่งงาน	3	0.0638	0.0213	0.5107	0.6752
ภายในช่วงระดับเดียวกัน	389	16.2008	0.0416		
รวม	392	16.2646			

จากตารางที่ 20 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยแบ่ง กลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ดังตารางที่ 19 จากการคำนวณได้ค่า F Prob. = 0.67 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ค่าเฉลี่ยของประชากรเกี่ยวกับ การรับรู้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ในระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีการรับรู้นโยบายฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1)

2. หมวดการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ จากสื่อประเภทต่างๆ

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามเพศ

ตารางที่ 21

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
ชาย	131	(71.6)	52	(28.4)	183	(100.0)
หญิง	137	(63.4)	79	(36.6)	216	(100.0)

ตารางที่ 22

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
ชาย	29	(15.8)	154	(84.2)	183	(100.0)
หญิง	53	(24.5)	163	(75.5)	216	(100.0)

ตารางที่ 23

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
ชาย	68	(37.2)	115	(62.8)	183	(100.0)
หญิง	77	(35.6)	139	(64.4)	216	(100.0)

ตารางที่ 24

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามเพศ

เพศ	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
ชาย	15 (8.2)	168 (91.8)	183 (100.0)
หญิง	24 (11.1)	192 (88.9)	216 (100.0)

ตารางที่ 25

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามเพศ

เพศ	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
ชาย	60 (32.8)	123 (67.2)	183 (100.0)
หญิง	55 (25.5)	161 (74.5)	216 (100.0)

ตารางที่ 26

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามเพศ

เพศ	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
ชาย	80 (43.7)	103 (56.3)	183 (100.0)
หญิง	86 (39.8)	130 (60.2)	216 (100.0)

ตารางที่ 27

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย	ไม่รู้นโยบาย	รวม
ชาย	149 (81.4)	34 (18.6)	183 (100.0)
หญิง	185 (85.6)	31 (14.4)	216 (100.0)

ตารางที่ 28

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสารสารถ จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย	ไม่รู้นโยบาย	รวม
ชาย	10 (5.5)	173 (94.5)	183 (100.0)
หญิง	2 (0.9)	214 (99.1)	216 (100.0)

ตารางที่ 29

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	รู้นโยบาย	ไม่รู้นโยบาย	รวม
ชาย	1 (0.5)	182 (99.5)	183 (100.0)
หญิง	4 (1.9)	212 (98.1)	216 (100.0)

ตารางที่ 30

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯจากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามเพศ

สื่อ	เพศ	Mean	Standard Deviation	Standard Error	T-Value	df	2-Tail Prob
จูลสาร “สารสนเทศ” (สื่อภายใน)	ชาย	0.7158	0.452	0.033	1.73	397	0.084
	หญิง	0.6343	0.483	0.033			
โทรทัศน์	ชาย	0.1585	0.366	0.027	-2.15	397	0.032
	หญิง	0.2454	0.431	0.029			
หนังสือพิมพ์	ชาย	0.3716	0.485	0.036	0.31	397	0.755
	หญิง	0.3565	0.480	0.033			
วิทยุ	ชาย	0.0820	0.275	0.020	-0.98	397	0.330
	หญิง	0.1111	0.315	0.021			
บอร์ดประกาศ ภายในหน่วยงาน	ชาย	0.3279	0.471	0.035	1.61	397	0.108
	หญิง	0.2546	0.437	0.030			
การอบรม,สัมมนา	ชาย	0.4372	0.497	0.037	0.79	397	0.432
	หญิง	0.3981	0.491	0.033			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ชาย	0.8142	0.390	0.029	-1.14	397	0.256
	หญิง	0.8565	0.351	0.024			
เอกสาร สรท. (สื่อภายใน)	ชาย	0.0546	0.228	0.017	2.66	397	*0.008
	หญิง	0.0093	0.096	0.007			
แบบสอบถาม การแปรรูป	ชาย	0.0055	0.074	0.005	-1.17	397	0.244
	หญิง	0.0185	0.135	0.009			

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ จากสื่อประเภทต่างๆ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน จะมีเพียงสื่อประเภทเดียวกันเท่านั้น คือ เอกสาร สรท. ที่คำนวณค่าสถิติ t-test มีค่า 2 Tail Prob = 0.008 ซึ่งต่ำกว่า 0.025 ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% แสดงว่าพนักงานเพศหญิงและชาย มีการได้รับข่าวสารการแปรรูปจากสื่อเอกสาร สรท. แตกต่างกัน จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่เป็นเพศชายจะได้รับข่าวสารจากสื่อนี้ คิดเป็นร้อยละมากกว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิง (ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะสื่อเอกสาร สรท.)

เปรียบเทียบการรับรู้ข่าวสารนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 31

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย	ไม่รับรู้นโยบาย	รวม
20 - 25	45 (70.3)	19 (29.7)	64 (100.0)
26 -31	76 (67.3)	37 (32.7)	113 (100.0)
32 - 38	87 (67.4)	42 (32.6)	129 (100.0)
39 - 45	25 (71.4)	10 (28.6)	35 (100.0)
46 - 52	22 (57.9)	16 (42.1)	38 (100.0)
53 - 59	7 (53.8)	6 (46.2)	13 (100.0)

ตารางที่ 32

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	11	(17.2)	53	(82.8)	64	(100.0)
26 - 31	30	(26.5)	83	(73.5)	113	(100.0)
32 - 38	29	(22.5)	100	(77.5)	129	(100.0)
39 - 45	11	(31.4)	24	(68.6)	35	(100.0)
46 - 52	0	(0.0)	38	(100.0)	38	(100.0)
53 - 59	1	(7.7)	12	(92.3)	13	(100.0)

ตารางที่ 33

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	24	(37.5)	40	(62.5)	64	(100.0)
26 - 31	52	(46.0)	61	(54.0)	113	(100.0)
32 - 38	36	(27.9)	93	(72.1)	129	(100.0)
39 - 45	18	(51.4)	17	(48.6)	35	(100.0)
46 - 52	13	(34.2)	25	(65.8)	38	(100.0)
53 - 59	0	(0.0)	13	(100.0)	13	(100.0)

ตารางที่ 34

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	4	(6.3)	60	(93.8)	64	(100.0)
26 - 31	13	(11.5)	100	(88.5)	113	(100.0)
32 - 38	13	(10.1)	116	(89.9)	129	(100.0)
39 - 45	5	(14.3)	30	(85.7)	35	(100.0)
46 - 52	3	(7.9)	35	(92.1)	38	(100.0)
53 - 59	1	(7.7)	12	(92.3)	13	(100.0)

ตารางที่ 35

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	27	(42.2)	37	(57.8)	64	(100.0)
26 - 31	36	(31.9)	77	(68.1)	113	(100.0)
32 - 38	28	(21.7)	101	(78.3)	129	(100.0)
39 - 45	12	(34.3)	23	(65.7)	35	(100.0)
46 - 52	8	(21.1)	30	(78.9)	38	(100.0)
53 - 59	1	(7.7)	12	(92.3)	13	(100.0)

ตารางที่ 36

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	28	(43.8)	36	(56.3)	64	(100.0)
26 -31	38	(33.6)	75	(66.4)	113	(100.0)
32 - 38	49	(38.0)	80	(62.0)	129	(100.0)
39 - 45	18	(51.4)	17	(48.6)	35	(100.0)
46 - 52	23	(60.5)	15	(39.5)	38	(100.0)
53 - 59	7	(53.8)	6	(46.2)	13	(100.0)

ตารางที่ 37

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	59	(92.2)	5	(7.8)	64	(100.0)
26 -31	98	(86.7)	15	(13.3)	113	(100.0)
32 - 38	107	(82.9)	22	(17.1)	129	(100.0)
39 - 45	24	(68.6)	11	(31.4)	35	(100.0)
46 - 52	30	(78.9)	8	(21.1)	38	(100.0)
53 - 59	11	(84.6)	2	(15.4)	13	(100.0)

ตารางที่ 38

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	1	(1.6)	63	(98.4)	64	(100.0)
26 - 31	2	(1.8)	111	(98.2)	113	(100.0)
32 - 38	8	(6.2)	121	(93.8)	129	(100.0)
39 - 45	1	(2.9)	34	(97.1)	35	(100.0)
46 - 52	0	(0.0)	38	(100.0)	38	(100.0)
53 - 59	0	(0.0)	13	(100.0)	13	(100.0)

ตารางที่ 39

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
20 - 25	2	(3.1)	62	(96.9)	64	(100.0)
26 - 31	0	(0.0)	113	(100.0)	113	(100.0)
32 - 38	2	(1.6)	127	(98.4)	129	(100.0)
39 - 45	0	(0.0)	35	(100.0)	35	(100.0)
46 - 52	1	(2.6)	37	(97.4)	38	(100.0)
53 - 59	0	(0.0)	13	(100.0)	13	(100.0)

ตารางที่ 40

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามช่วงอายุแตกต่างกัน

สื่อ	สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
จุลสาร (สารสนเทศ)	ระหว่างช่วงอายุ	5	0.6811	0.1362	0.6099	0.6924
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	86.2067	0.2233		
	รวม	391	86.8878			
โทรทัศน์	ระหว่างช่วงอายุ	5	2.7556	0.5511	3.4261	*0.0048
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	62.0913	0.1609		
	รวม	391	64.8469			
หนังสือพิมพ์	ระหว่างช่วงอายุ	5	4.5144	0.9029	4.0375	*0.0014
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	86.3198	0.2236		
	รวม	391	90.8342			
วิทยุ	ระหว่างช่วงอายุ	5	0.2036	0.0407	0.4502	0.8131
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	34.9163	0.0905		
	รวม	391	35.1199			
บอร์ดประกาศภายใน หน่วยงาน	ระหว่างช่วงอายุ	5	2.8126	0.5625	2.8130	*0.0165
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	77.1874	0.2000		
	รวม	391	80.0000			
การอบรม,สัมมนา	ระหว่างช่วงอายุ	5	2.8105	0.5621	2.3479	*0.0406
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	92.4114	0.2394		
	รวม	391	95.2219			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ระหว่างช่วงอายุ	5	1.4578	0.2916	2.1887	0.0548
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	51.4172	0.1332		
	รวม	391	52.8750			
เอกสาร สรท.	ระหว่างช่วงอายุ	5	0.2084	0.0417	1.4081	0.2203
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	11.4243	0.0296		
	รวม	391	11.6327			
แบบสอบถามการ แปรรูป	ระหว่างช่วงอายุ	5	0.0560	0.0112	0.8866	0.4900
	ภายในช่วงอายุเดียวกัน	386	4.8802	0.0126		
	รวม	391	4.9362			

จากตารางที่ 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร ของพนักงานองค์กร โทรทัศน์ ที่มีอายุแตกต่างกันว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติ F- test การทดสอบจะทดสอบโดยการแยกกลุ่มตัวอย่างพนักงานตามช่วงอายุเป็น 7 กลุ่ม ดังตารางที่ 31 ได้ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % โดยพบว่า ค่า F Prob. จากการคำนวณ ต่ำกว่า 0.05 ในสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ และ การอบรมสัมมนา แสดงว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ข่าวสารนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จากสื่อดังกล่าวแตกต่างกัน

โดยสรุป พนักงานองค์กรโทรทัศน์ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีการรับรู้ ข่าวสารนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) , วิทยุ , การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน , เอกสาร สรท. และ แบบสอบถาม ไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า การรับรู้ข่าวสารนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะรับรู้ข่าวสาร จาก สื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ และ การอบรมสัมมนา แตกต่างกัน (ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ และ การอบรมสัมมนา)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 41

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	10	(58.8)	7	(41.2)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	172	(68.5)	79	(31.5)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	42	(71.2)	17	(28.8)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	11	(78.6)	3	(21.4)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	15	(51.7)	14	(48.3)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	18	(64.3)	10	(35.7)	28	(100.0)

ตารางที่ 42

แจกแจงการรับฐานโยบยาฯ จากสื่อ โทรศัพท์ จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	ฐานโยบยา		ไม่ฐานโยบยา		รวม	
น้อยกว่า 6,001	1	(5.9)	16	(94.1)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	57	(22.7)	194	(77.3)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	16	(27.1)	43	(72.9)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	7	(50.0)	7	(50.0)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	1	(3.4)	28	(96.6)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	0	(0.0)	28	(100.0)	28	(100.0)

ตารางที่ 43

แจกแจงการรับฐานโยบยาฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	ฐานโยบยา		ไม่ฐานโยบยา		รวม	
น้อยกว่า 6,001	1	(5.9)	16	(94.1)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	96	(38.2)	155	(61.8)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	27	(45.8)	32	(54.2)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	8	(57.1)	6	(42.9)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	7	(24.1)	22	(75.9)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	7	(25.0)	21	(75.0)	28	(100.0)

ตารางที่ 44

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	1	(5.9)	16	(94.1)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	21	(8.4)	230	(91.6)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	7	(11.9)	52	(88.1)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	6	(42.9)	8	(57.1)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	4	(13.8)	25	(86.2)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	0	(0.0)	28	(100.0)	28	(100.0)

ตารางที่ 45

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	3	(17.6)	14	(82.4)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	82	(32.7)	169	(67.3)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	15	(25.4)	44	(74.6)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	4	(28.6)	10	(71.4)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	4	(13.8)	25	(86.2)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	6	(21.4)	22	(78.6)	28	(100.0)

ตารางที่ 46

แจกแจงการรับนโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รับนโยบาย		ไม่รับนโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	2	(11.8)	15	(88.2)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	94	(37.5)	157	(62.5)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	30	(50.8)	29	(49.2)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	8	(57.1)	6	(42.9)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	11	(37.9)	18	(62.1)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	20	(71.4)	8	(28.6)	28	(100.0)

ตารางที่ 47

แจกแจงการรับนโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รับนโยบาย		ไม่รับนโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	14	(82.4)	3	(17.6)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	216	(86.1)	35	(13.9)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	51	(86.4)	8	(13.6)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	9	(64.3)	5	(33.7)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	22	(75.9)	7	(24.1)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	20	(71.4)	8	(28.6)	28	(100.0)

ตารางที่ 48

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	0	(0.0)	17	(100.0)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	10	(4.0)	241	(96.0)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	1	(1.7)	58	(98.3)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	0	(0.0)	14	(100.0)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	0	(0.0)	29	(100.0)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	1	(3.6)	27	(96.4)	28	(100.0)

ตารางที่ 49

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้

รายได้ต่อเดือน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 6,001	0	(0.0)	17	(100.0)	17	(100.0)
6,001 - 12,000	3	(1.2)	248	(98.8)	251	(100.0)
12,001 - 18,000	1	(1.7)	58	(98.3)	59	(100.0)
18,001 - 24,000	0	(0.0)	14	(100.0)	14	(100.0)
24,001 - 30,000	1	(3.4)	28	(96.6)	29	(100.0)
มากกว่า 30,000	0	(0.0)	28	(100.0)	28	(100.0)

ตารางที่ 50

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามช่วงรายได้แตกต่างกัน

สื่อ	สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
จุลสาร (สารสนเทศ)	ระหว่างช่วงรายได้	5	1.1558	0.2312	1.0490	0.3885
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	86.3819	0.2204		
	รวม	397	87.5377			
โทรทัศน์	ระหว่างช่วงรายได้	5	3.9820	0.7964	5.1076	*0.0001
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	61.1235	0.1559		
	รวม	397	65.1055			
หนังสือพิมพ์	ระหว่างช่วงรายได้	5	3.5852	0.7170	3.1633	*0.0082
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	88.8570	0.2267		
	รวม	397	92.4422			
วิทยุ	ระหว่างช่วงรายได้	5	1.9478	0.3896	4.5955	*0.0004
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	33.2305	0.0848		
	รวม	397	35.1784			
บอร์ดประกาศภายใน หน่วยงาน	ระหว่างช่วงรายได้	5	1.4588	0.2918	1.4317	0.2118
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	79.8879	0.2038		
	รวม	397	81.3467			
การอบรม,สัมมนา	ระหว่างช่วงรายได้	5	5.3178	1.0636	4.5675	*0.0005
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	91.2777	0.2329		
	รวม	397	96.5955			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ระหว่างช่วงรายได้	5	1.3110	0.2622	1.9124	0.0913
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	53.7443	0.1371		
	รวม	397	55.0553			
เอกสาร สรท.	ระหว่างช่วงรายได้	5	0.0893	0.0179	0.6059	0.6954
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	11.5489	0.0295		
	รวม	397	11.6382			
แบบสอบถามการ แปรรูป	ระหว่างช่วงรายได้	5	0.0245	0.0049	0.3906	0.8553
	ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	392	4.9127	0.0125		
	รวม	397	4.9372			

จากตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันหรือไม่ โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติ F- test ได้ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าค่า F Prob. ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.05 ได้แก่สื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, วิทยุ และ การอบรมสัมมนา แสดงว่าพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯที่มีรายได้แตกต่างกันมีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อดังกล่าวข้างต้น แตกต่างกัน (**ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 เฉพาะสื่อโทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, วิทยุ และ การอบรมสัมมนา**)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูป จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 51

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	11	(45.8)	13	(54.2)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	126	(67.7)	60	(32.3)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	129	(69.4)	57	(30.6)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	2	(66.7)	1	(33.3)	3	(100.0)

ตารางที่ 52

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรศัพท์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	1	(4.2)	23	(95.8)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	35	(18.8)	15	(81.2)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	45	(24.2)	141	(75.8)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	1	(33.3)	2	(66.7)	3	(100.0)

ตารางที่ 53

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	8	(33.3)	16	(66.7)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	62	(33.3)	124	(66.7)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	74	(39.8)	112	(60.2)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	2	(66.7)	1	(33.3)	3	(100.0)

ตารางที่ 54

แจกแจงการรับรุ่นโยบบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรุ่นโยบบาย		ไม่รับรุ่นโยบบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	3	(12.5)	21	(87.5)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	15	(8.1)	171	(91.9)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	20	(10.8)	166	(89.2)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	1	(33.3)	2	(66.7)	3	(100.0)

ตารางที่ 55

แจกแจงการรับรุ่นโยบบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรุ่นโยบบาย		ไม่รับรุ่นโยบบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	3	(12.5)	21	(87.5)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	57	(30.6)	129	(69.4)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	55	(29.6)	131	(70.4)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	(0.0)	3	(100.0)	3	(100.0)

ตารางที่ 56

แจกแจงการรับรุ่นโยบบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรุ่นโยบบาย		ไม่รับรุ่นโยบบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	9	(37.5)	15	(62.5)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	75	(40.3)	11	(59.7)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	79	(42.5)	107	(57.5)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	3	(100.0)	0	(0)	3	(100.0)

ตารางที่ 57

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	17	(70.8)	7	(29.2)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	155	(83.3)	31	(16.7)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	160	(86.0)	26	(14.0)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	1	(33.3)	2	(66.7)	3	(100.0)

ตารางที่ 58

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	0	(0.0)	24	(100.0)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	7	(3.8)	179	(96.2)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	5	(2.7)	181	(97.3)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	(0.0)	3	(100.0)	3	(100.0)

ตารางที่ 59

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รับรู้นโยบาย		ไม่รับรู้นโยบาย		รวม	
ต่ำกว่า ปวช.,ปวส.,ม6	0	(0.0)	24	(100.0)	24	(100.0)
ปวช.,ปวส.,ม.6 และอนุปริญญา	4	(2.2)	182	(97.8)	186	(100.0)
ปริญญาตรี	1	(0.5)	185	(99.5)	186	(100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	(0.0)	3	(100.0)	3	(100.0)

ตารางที่ 60

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

สื่อ	สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
จุลสาร (สารสนเทศ)	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	1.1876	0.3959	1.8013	0.1464
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	86.8024	0.2198		
	รวม	398	87.9900			
โทรทัศน์	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.9960	0.3320	2.0442	0.1072
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	64.1519	0.1624		
	รวม	398	65.1479			
หนังสือพิมพ์	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.6840	0.2280	0.9800	0.4021
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	91.8925	0.2326		
	รวม	398	92.5764			
วิทยุ	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.2565	0.0855	0.9669	0.4083
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	34.9315	0.0884		
	รวม	398	35.1880			
บอร์ดประกาศภายใน หน่วยงาน	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.9608	0.3203	1.5639	0.1976
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	80.8938	0.2048		
	รวม	398	81.8546			
การอบรม,สัมมนา	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	1.1080	0.3693	1.5224	0.2082
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	95.8293	0.2426		
	รวม	398	96.9373			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	1.2588	0.4196	3.0793	*0.0274
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	53.8239	0.1363		
	รวม	398	55.0827			
เอกสาร สรท.	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.0369	0.0123	0.4193	0.7393
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	11.6022	0.0294		
	รวม	398	11.6391			
แบบสอบถามการ แปรรูป	ระหว่างช่วงระดับการศึกษา	3	0.0287	0.0096	0.7709	0.5108
	ภายในช่วงการศึกษาเดียวกัน	395	4.9086	0.0124		
	รวม	398	4.9373			

จากตารางที่ 60 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติ F- test ได้ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าค่า F Prob. ที่คำนวณได้ส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่า 0.05 ซึ่งแสดงว่าในสื่อต่างๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ข่าวสารนโยบายฯจากสื่อไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพียงการได้รับข่าวสารจาก การพูดคุยกันระหว่างพนักงานเท่านั้นที่มีการรับรู้ข่าวสารนโยบายฯแตกต่างกันในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน (ยอมรับสมมุติฐานข้อที่1 เฉพาะจากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามช่วงอายุนาน

ตารางที่ 61

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามอายุนาน

อายุนาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	60	(70.6)	25	(29.4)	85	(100.0)
3 - 6	63	(61.2)	40	(38.8)	103	(100.0)
7 - 10	31	(64.6)	17	(35.4)	48	(100.0)
11 - 14	65	(75.6)	21	(24.4)	86	(100.0)
15 - 18	11	(68.8)	5	(31.3)	16	(100.0)
19 - 22	22	(62.9)	13	(37.1)	35	(100.0)
23 - 26	6	(50.0)	6	(50.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	11	(73.3)	4	(26.7)	15	(100.0)

ตารางที่ 62

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	70	(82.4)	15	(17.6)	85	(100.0)
3 - 6	20	(19.4)	83	(80.6)	103	(100.0)
7 - 10	14	(29.2)	34	(70.8)	48	(100.0)
11 - 14	23	(26.7)	63	(73.3)	86	(100.0)
15 - 18	4	(25.0)	12	(75.0)	16	(100.0)
19 - 22	5	(14.3)	30	(85.7)	35	(100.0)
23 - 26	0	(0.0)	12	(100.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	1	(6.7)	14	(93.3)	15	(100.0)

ตารางที่ 63

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	33	(38.8)	52	(61.2)	85	(100.0)
3 - 6	38	(36.9)	65	(63.1)	103	(100.0)
7 - 10	22	(45.8)	26	(54.2)	48	(100.0)
11 - 14	28	(32.6)	58	(67.4)	86	(100.0)
15 - 18	6	(37.5)	10	(62.5)	16	(100.0)
19 - 22	10	(28.6)	25	(71.4)	35	(100.0)
23 - 26	5	(41.7)	7	(58.3)	12	(100.0)
มากกว่า 26	4	(26.7)	11	(73.3)	15	(100.0)

ตารางที่ 64

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	7	(8.2)	78	(91.8)	85	(100.0)
3 - 6	7	(6.8)	96	(93.2)	103	(100.0)
7 - 10	9	(18.8)	39	(81.3)	48	(100.0)
11 - 14	8	(9.3)	78	(90.7)	86	(100.0)
15 - 18	4	(25.0)	12	(75.0)	16	(100.0)
19 - 22	3	(8.6)	32	(91.4)	35	(100.0)
23 - 26	0	(0.0)	12	(100.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	1	(6.7)	14	(93.3)	15	(100.0)

ตารางที่ 65

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	29	(34.1)	56	(65.9)	85	(100.0)
3 - 6	30	(29.1)	73	(70.9)	103	(100.0)
7 - 10	14	(29.2)	34	(70.8)	48	(100.0)
11 - 14	25	(29.1)	61	(70.9)	86	(100.0)
15 - 18	38	(18.8)	13	(81.3)	16	(100.0)
19 - 22	7	(20.0)	28	(80.0)	35	(100.0)
23 - 26	3	(25.0)	9	(75.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	4	(26.7)	11	(73.3)	15	(100.0)

ตารางที่ 66

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	37	(43.5)	48	(56.5)	85	(100.0)
3 - 6	31	(30.1)	72	(69.9)	103	(100.0)
7 - 10	19	(39.6)	29	(60.4)	48	(100.0)
11 - 14	38	(44.2)	48	(55.8)	86	(100.0)
15 - 18	7	(43.8)	9	(56.3)	16	(100.0)
19 - 22	20	(57.1)	15	(42.9)	35	(100.0)
23 - 26	9	(75.0)	3	(25.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	5	(33.3)	10	(66.7)	15	(100.0)

ตารางที่ 67

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	73	(85.9)	12	(14.1)	85	(100.0)
3 - 6	93	(90.3)	10	(9.7)	103	(100.0)
7 - 10	39	(81.3)	9	(18.8)	48	(100.0)
11 - 14	69	(80.2)	17	(19.8)	86	(100.0)
15 - 18	14	(87.5)	2	(12.5)	16	(100.0)
19 - 22	24	(68.6)	11	(31.4)	35	(100.0)
23 - 26	8	(66.7)	4	(33.3)	12	(100.0)
มากกว่า 26	14	(93.3)	1	(6.7)	15	(100.0)

ตารางที่ 68

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อเอกสาร สรท. จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	1	(1.2)	84	(98.8)	85	(100.0)
3 - 6	3	(2.9)	100	(97.1)	103	(100.0)
7 - 10	1	(2.1)	47	(97.9)	48	(100.0)
11 - 14	6	(7.0)	80	(93.0)	86	(100.0)
15 - 18	0	(0.0)	16	(100.0)	16	(100.0)
19 - 22	1	(2.9)	34	(97.1)	35	(100.0)
23 - 26	0	(0.0)	12	(100.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	0	(0.0)	15	(100.0)	15	(100.0)

ตารางที่ 69

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ สื่อแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน (ปี)	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
น้อยกว่า 3	1	(1.2)	84	(98.8)	85	(100.0)
3 - 6	2	(1.9)	101	(98.1)	103	(100.0)
7 - 10	0	(0.0)	48	(100.0)	48	(100.0)
11 - 14	1	(1.2)	85	(98.8)	86	(100.0)
15 - 18	0	(0.0)	16	(100.0)	16	(100.0)
19 - 22	1	(2.9)	34	(97.1)	35	(100.0)
23 - 26	0	(0.0)	12	(100.0)	12	(100.0)
มากกว่า 26	0	(0.0)	15	(100.0)	15	(100.0)

ตารางที่ 70

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกตามช่วงอายุงานที่แตกต่างกัน

สื่อ	สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
จุลสาร (สารสนเทศ)	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	1.5909	0.2273	1.0299	0.4095
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	86.5066	0.2207		
	รวม	399	88.0975			
โทรทัศน์	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	1.7360	0.2480	1.5321	0.1547
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	63.4540	0.1619		
	รวม	399	65.1900			
หนังสือพิมพ์	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	0.9979	0.1426	0.6093	0.7483
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	91.7121	0.2340		
	รวม	399	92.7100			
วิทยุ	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	1.0052	0.1436	1.6463	0.1209
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	34.1923	0.0872		
	รวม	399	35.1975			
บอร์ดประกาศภายใน หน่วยงาน	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	0.6994	0.0999	0.4821	0.8476
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	81.2381	0.2072		
	รวม	399	81.9375			
การอบรม,สัมมนา	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	3.7652	0.5379	2.2589	* <u>0.0290</u>
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	93.3448	0.2381		
	รวม	399	97.1100			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	1.9301	0.2757	2.0325	0.0501
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	53.1799	0.1357		
	รวม	399	55.1100			
เอกสาร สรท.	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	0.2072	0.0296	1.0147	0.4202
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	11.4328	0.0292		
	รวม	399	11.6400			
แบบสอบถามการ แปรรูป	ระหว่างช่วงอายุงาน	7	0.0283	0.0040	0.3228	0.9436
	ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	392	4.9092	0.0125		
	รวม	399	4.9375			

จากตารางที่ 70 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติ F - Test ได้ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าจากค่าที่คำนวณได้ ส่วนใหญ่ค่า F Prob. จะมีค่าสูงกว่า 0.05 มีเพียงสื่อเดียวเท่านั้นที่มีค่า F Prob. น้อยกว่า 0.05 คือ การอบรมสัมมนา แสดงว่าการรับรู้ข่าวสารนโยบายการแปรรูปของพนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีการรับรู้ข่าวสารนโยบายฯจากการอบรมสัมมนาแตกต่างกัน นอกนั้นมีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน (ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 1 เฉพาะสื่อ การอบรมสัมมนา)

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จากสื่อต่างๆ จำแนกระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 71

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ จุลสาร (สารสนเทศ) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	92	(64.8)	50	(35.2)	139	(100.0)
4 - 6	154	(67.5)	74	(32.5)	224	(100.0)
7 - 9	22	(78.6)	6	(21.4)	28	(100.0)
มากกว่า 9	1	(50.0)	1	(50.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 72

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ โทรทัศน์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	22	(15.5)	120	(84.5)	139	(100.0)
4 - 6	58	(25.4)	170	(74.6)	224	(100.0)
7 - 9	2	(7.1)	26	(92.9)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0.0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 73

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ หนังสือพิมพ์ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	46	(32.4)	96	(67.6)	139	(100.0)
4 - 6	89	(39.0)	139	(61.0)	224	(100.0)
7 - 9	11	(39.3)	17	(60.7)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 74

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ วิทยุ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	9	(6.3)	133	(93.7)	139	(100.0)
4 - 6	28	(12.3)	200	(87.7)	224	(100.0)
7 - 9	2	(7.1)	26	(92.9)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0.0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 75

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ บอร์ดประกาศ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	42	(29.2)	100	(70.4)	139	(100.0)
4 - 6	65	(28.5)	163	(71.5)	224	(100.0)
7 - 9	8	(28.6)	20	(71.4)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0.0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 76

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การอบรมสัมมนา จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	60	(42.3)	82	(57.7)	139	(100.0)
4 - 6	85	(37.3)	143	(62.7)	224	(100.0)
7 - 9	19	(67.9)	9	(32.1)	28	(100.0)
มากกว่า 9	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 77

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	124	(87.3)	18	(12.7)	139	(100.0)
4 - 6	190	(83.3)	38	(16.7)	224	(100.0)
7 - 9	18	(64.3)	10	(35.7)	28	(100.0)
มากกว่า 9	2	(100.0)	0	(0.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 78

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ เอกสาร สรท. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	5	(3.5)	137	(96.5)	139	(100.0)
4 - 6	7	(3.1)	221	(96.9)	224	(100.0)
7 - 9	0	(0.0)	28	(100.0)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0.0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 79

แจกแจงการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	รู้นโยบาย		ไม่รู้นโยบาย		รวม	
1 - 3	2	(1.4)	140	(98.6)	139	(100.0)
4 - 6	3	(1.3)	225	(98.7)	224	(100.0)
7 - 9	0	(0.0)	28	(100.0)	28	(100.0)
มากกว่า 9	0	(0.0)	2	(100.0)	2	(100.0)

ตารางที่ 80

เปรียบเทียบการรับรู้นโยบายฯ จากสื่อประเภทต่างๆ จำแนกตามช่วงระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน

สื่อ	สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
จุลสาร (สารสนเทศ)	ระหว่างกลุ่ม	3	0.5064	0.1688	0.7631	0.5153
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	87.5911	0.2212		
	รวม	399	88.0975			
โทรทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.4957	0.4986	3.0997	* <u>0.0267</u>
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	63.6943	0.1608		
	รวม	399	65.1900			
หนังสือพิมพ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.6741	0.2247	0.9668	0.4084
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	92.0359	0.2324		
	รวม	399	92.7100			
วิทยุ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.3494	0.0065	1.3234	0.2663
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	34.8481	0.0880		
	รวม	399	35.1975			
บอร์ดประกาศภายใน หน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.1765	0.0588	0.2849	0.8363
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	81.7610	0.2065		
	รวม	399	81.9375			
การอบรม,สัมมนา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.0436	1.0145	4.2709	* <u>0.0055</u>
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	94.0664	0.2375		
	รวม	399	97.1100			
การพูดคุยกันระหว่าง พนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.2965	0.4322	3.1801	* <u>0.0240</u>
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	53.8135	0.1359		
	รวม	399	55.1100			
เอกสาร สรท.	ระหว่างกลุ่ม	3	0.0310	0.0103	0.3521	0.7876
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	11.6090	0.0293		
	รวม	399	11.6400			
แบบสอบถามการ แปรรูป	ระหว่างกลุ่ม	3	0.0051	0.0017	0.1376	0.9375
	ภายในกลุ่มเดียวกัน	396	4.9324	0.0125		
	รวม	399	4.9375			

จากตารางที่ 80 เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ว่ามีค่าเฉลี่ยของการรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันหรือไม่ โดยอาศัยการคำนวณทางสถิติ F - test ได้ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พบว่าค่า F Prob. ที่คำนวณได้ในสื่อ โทรศัพท์, การอบรมสัมมนา และการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน มีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าการรับรู้ข่าวสารนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้แตกต่างกันในสื่อที่กล่าวมาข้างต้น นอกนั้นมีการรับรู้ข่าวสารนโยบายไม่แตกต่างกันในสื่ออื่นๆ (ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 1 เฉพาะสื่อ โทรศัพท์, การอบรมสัมมนา และ การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน)

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยค่าทางสถิติ โดยวิธีการ t-test และ F-test จากตารางที่ 9-80 พบว่า ลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ไม่แตกต่างกัน สำหรับการรับรู้ข่าวสารจากสื่อประเภทต่างๆ ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. เพศ - ความแตกต่างระหว่างเพศ มีการรับรู้ข่าวสารที่แตกต่างกัน จากเอกสาร สรท. ประเภทเดียวกันนั้น โดยเพศชายรับรู้มากกว่าเพศหญิง ส่วนจากสื่อประเภท อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ระหว่างเพศกับการรับรู้จากสื่อ
2. อายุ - ความแตกต่างระหว่างอายุ มีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ และการอบรม สัมมนา แตกต่างกัน พบว่า สื่อโทรทัศน์ ผู้ที่มีอายุในช่วง 26 - 31 ปี มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 32 - 38 ปี, 20 - 25 ปี และ 39 - 45 ปีตามลำดับ และ ผู้ที่มีอายุในช่วง 46 ปี ขึ้นไปการรับรู้จากสื่อโทรทัศน์น้อยที่สุด, สื่อหนังสือพิมพ์ ผู้ที่มีอายุในช่วง 26 - 31 ปี มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 32 - 38 ปี, 20 - 25 ปี, 39 - 45 ปี และ 46 - 52 ปี ตามลำดับ และ ผู้ที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป มีการรับรู้จากสื่อหนังสือพิมพ์น้อยที่สุด สื่อบอร์ดประกาศ ผู้ที่มีอายุในช่วง 26 - 31 ปี มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 32 - 38 ปี, 20 - 25 ปี, 39 - 45 ปี และ 46 - 52 ปี และ ผู้ที่มีอายุในช่วง 53 ปี ขึ้นไปมีการรับรู้จากสื่อบอร์ดประกาศน้อยที่สุด, และ การอบรมสัมมนา ผู้ที่มีอายุในช่วง 32 - 38 ปี มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 26 - 31 ปี, 20 - 25 ปี, 46 - 52 ปี และ 39 - 45 ปี ตามลำดับ และผู้ที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป มีการรับรู้จากการอบรมสัมมนาน้อยที่สุด ส่วนสื่อประเภท อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้จากสื่อ

3. รายได้
- ความแตกต่างระหว่างรายได้ มีการรับรู้ข่าวสารจากสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, วิทยุ และ การอบรมสัมมนา แตกต่างกัน พบว่า สื่อโทรทัศน์ ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 6,001 - 12,000 บาท มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 12,001 - 18,00 บาท และ 18,001 - 24,000 บาท ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีการรับรู้จากสื่อโทรทัศน์น้อย ได้แก่ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 6,001 บาท, 24,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ตามลำดับ สื่อหนังสือพิมพ์ ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 6,001 - 12,000 บาท มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 12,001 - 18,000 บาท, 18,001 - 24,000 บาท, 24,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ส่วนผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 6,001 บาท มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด สื่อวิทยุ ผู้ที่มีรายได้ ในช่วง 6,001 - 12,000 บาท มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 12,001 - 18,000 บาท, 18,001 - 24,000 บาท, 24,001 - 30,000 บาท และ น้อยกว่า 6,001 บาท ตามลำดับ และผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 30,000 บาท มีการรับรู้จากสื่อวิทยุที่น้อยที่สุด สื่อการอบรมสัมมนา ผู้ที่มีรายได้ในช่วง 6,001 - 12,000 บาท มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา 12,001 - 18,000 บาท, มากกว่า 30,00 บาท, 24,001 - 30,000 บาท และ 18,001 - 24,000 บาท ตามลำดับ และ ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 6,001 บาท มีการรับรู้จาก การอบรมสัมมนาน้อยที่สุด ส่วนสื่อประเภทอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างระหว่างรายได้กับการรับรู้จากสื่อ
4. ระดับการศึกษา
- ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา มีการรับรู้ข่าวสารจากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน แตกต่างกัน พบว่า การพูดคุยกันระหว่างพนักงาน ผู้ที่มีระดับการศึกษา อยู่ในช่วงปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา ม.6, ปวช., ปวส. หรือเทียบเท่า และต่ำกว่า ม.6 ตามลำดับ และ ผู้ที่มีการศึกษาใน ช่วงสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้จากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน น้อยที่สุด

5. ระดับตำแหน่ง - ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งงานมีการรับรู้ข่าวสารจาก สื่อโทรทัศน์, การอบรมสัมมนา และการพูดคุยกันระหว่างพนักงานแตกต่างกัน สื่อโทรทัศน์ ผู้ที่มีระดับตำแหน่ง 4 - 6 มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา ระดับ 1- 3 และ ระดับ 7 - 9 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า 9 ขึ้นไป มีการรับรู้จากสื่อโทรทัศน์ น้อยที่สุด, สื่อการอบรมสัมมนา ผู้ที่มีระดับตำแหน่ง 4- 6 มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา ระดับตำแหน่ง 1 - 3 และ 7 - 9 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า 9 ขึ้นไป มีการรับรู้จากการอบรมสัมมนาน้อยที่สุด, สื่อการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่ง 4 - 6 ,มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา ระดับตำแหน่ง 1 - 3 และระดับ 7 - 9 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า 9 ขึ้นไป มีการรับรู้ จากการพูดคุยกันระหว่างพนักงานน้อยที่สุด
6. อายุงาน - ความแตกต่างระหว่างอายุงาน มีการรับรู้ ข่าวสารจาก สื่อการอบรมสัมมนา แตกต่างกัน พบว่า ผู้ที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11 - 14 ปี มีการรับรู้มากที่สุด รองลงมา มีอายุงาน ต่ำกว่า 3 ปี, 3 - 6 ปี, 19 - 22 ปี, 7 - 10 ปี, 23 - 26 ปี และ 15 - 18 ปี ตามลำดับ ผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 26 ปีขึ้นไป มีการรับรู้จากการอบรมสัมมนาน้อยที่สุด

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

พนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวงและภูมิภาค จะมีทัศนคติ ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

ตารางที่ 81

แจกแจงทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ฯ จำแนกตามเขตพื้นที่

พนักงานในเขต	ทัศนคติ	สนับสนุน	ไม่สนับสนุน	ทั้งสนับสนุนและไม่สนับสนุน	ไม่แสดงความคิดเห็น	รวม
นครหลวง		54 (27.0)	92 (46.0)	6 (3.0)	48 (24.0)	200 (100.0)
ภูมิภาค		53 (26.5)	47 (23.5)	4 (2.0)	96 (48.0)	200 (100.0)

ตารางที่ 82

เปรียบเทียบทัศนคติต่อการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ฯ จำแนกตามเขตพื้นที่นครหลวงและภูมิภาค

พนักงานในเขต	Mean	Satndard Deviation	Standard Error	T-Value	df	2-Tail Prob
นครหลวง	1.6842	0.545	0.044	2.19	254	0.029
ภูมิภาค	1.5288	0.574	0.056			

จากตารางที่ 82 อาศัยการคำนวณทางสถิติ T-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จำแนกตามพนักงานฯ ในเขต นครหลวงและภูมิภาค ได้ค่า 2 Tail Prob = 0.029 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.025 ดังนั้นสรุปได้ว่า ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเขตนคร

หลวงและภูมิภาค เกี่ยวกับการสนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน และจากค่าเฉลี่ยของ ทั้ง 2 กลุ่มพบว่า พนักงานทั้ง 2 เขตมีทัศนคติที่ไม่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ แห่งประเทศไทย (ปฏิเธรสมมุติฐานข้อที่ 2)

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยค่าทางสถิติ โดยวิธีการ t-test จากตารางที่ 82 พบว่า ด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พนักงานในเขตนครหลวงและเขตภูมิภาค มีทัศนคติต่อนโยบาย และแนวทางการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเธรสมมุติฐานที่ตั้งไว้ พนักงานใน เขตนครหลวงและภูมิภาคมีทัศนคติ ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูป แตกต่างกัน

ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3

พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ แตกต่างกัน

เปรียบเทียบทัศนคติในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ขององค์กรโทรศัพท์ฯ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

ตารางที่ 83

**แจกแจงทัศนคติในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ
จำแนกตามอายุงาน**

ทัศนคติ อายุงาน (ปี)	สนับสนุน	ไม่สนับสนุน	ทั้งสนับสนุนและ ไม่สนับสนุน	ไม่แสดง ความคิดเห็น	รวม
น้อยกว่า 3	29 (34.1)	21 (24.7)	1 (1.2)	34 (40.0)	85 (100.0)
3 - 6	32 (31.1)	34 (33.0)	6 (5.8)	31 (30.1)	103 (100.0)
7 - 10	10 (20.8)	19 (39.6)	1 (2.1)	18 (37.5)	48 (100.0)
11 - 14	12 (14.0)	35 (40.7)	1 (1.2)	38 (44.2)	86 (100.0)
15 - 18	4 (25.0)	7 (43.8)	0 (0.0)	5 (31.3)	16 (100.0)
19 - 22	12 (34.3)	11 (31.4)	1 (2.9)	11 (31.4)	35 (100.0)
23 - 26	4 (33.3)	6 (50.0)	0 (0.0)	2 (16.7)	12 (100.0)
มากกว่า 26	4 (26.7)	6 (40.0)	0 (0.0)	5 (33.3)	15 (100.0)

ตารางที่ 84

เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปฯ องค์การโทรศัพท์ฯ จำแนกตามอายุงาน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงอายุงาน	7	2.9246	0.4178	1.3400	0.2319
ภายในช่วงอายุงานเดียวกัน	248	77.3215	0.3118		
รวม	255	80.2461			

จากตารางที่ 84 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน ที่มีอายุงานแตกต่างกันได้ค่า F Prob. = 0.2319 มีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าเฉลี่ยของพนักงาน ที่มีอายุงานที่ต่างกันจะมีทัศนคติ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 3)

**เปรียบเทียบทัศนคติในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯขององค์กรโทรศัพท์ฯ ของ
กลุ่มตัวอย่างฯ จำแนกตามรายได้**

ตารางที่ 85

แจกแจงทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามรายได้

ทัศนคติ รายได้ต่อเดือน	สนับสนุน	ไม่สนับสนุน	ทั้งสนับสนุน และไม่สนับสนุน	ไม่แสดง ความคิดเห็น	รวม
น้อยกว่า 6,001	6 (35.3)	5 (29.4)	0 (0.0)	6 (35.3)	17 (100.0)
6,001 - 12,000	65 (25.9)	85 (33.9)	8 (3.2)	93 (37.1)	251 (100.0)
12,001 - 18,000	11 (18.6)	20 (33.9)	1 (1.7)	27 (45.8)	59 (100.0)
18,001 - 24,000	4 (28.6)	6 (42.9)	1 (7.1)	3 (21.4)	14 (100.0)
24,001 - 30,000	9 (31.0)	13 (44.8)	0 (0.0)	7 (24.1)	29 (100.0)
มากกว่า 30,000	12 (42.9)	9 (32.1)	0 (0.0)	7 (25.0)	28 (100.0)

ตารางที่ 86

เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ จำแนกตามรายได้

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงรายได้	5	1.4201	0.2840	0.8988	0.4825
ภายในช่วงรายได้เดียวกัน	249	78.6818	0.3160		
รวม	254	80.1020			

จากตารางที่ 86 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ของพนักงานฯ ที่มีรายได้แตกต่างกันได้ค่า F Prob. = 0.4825 มีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีทัศนคติ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3)

**เปรียบเทียบทัศนคติในการสนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ฯ ของ
กลุ่มตัวอย่างฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน**

ตารางที่ 87

แจกแจงทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ องค์การโทรศัพท์ฯ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ทัศนคติ ตำแหน่งงาน	สนับสนุน	ไม่สนับสนุน	ทั้งสนับสนุนและ ไม่สนับสนุน	ไม่แสดง พฤติกรรม	รวม
1 - 3	32 (22.5)	64 (45.1)	2 (1.4)	44 (31.0)	142 (100.0)
4 - 6	62 (27.2)	64 (28.1)	8 (3.5)	94 (41.2)	228 (100.0)
7 - 9	12 (42.9)	10 (35.7)	0 (0.0)	6 (21.4)	28 (100.0)
สูงกว่า 9	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)

ตารางที่ 88

เปรียบเทียบทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปฯ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สาเหตุของความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio.	F Prob.
ระหว่างช่วงตำแหน่ง	3	1.2364	0.4121	1.3145	0.2702
ภายในช่วงตำแหน่งเดียวกัน	252	79.0097	0.3135		
รวม	255	80.2461			

จากตารางที่ 88 อาศัยการคำนวณทางสถิติ F-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานฯ ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ได้ค่า F Prob. = 0.2702 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมุติฐานข้อที่ 3)

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยค่าทางสถิติ โดยวิธีการ F-test จากตารางที่ 83 - 88 พบว่า ด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % พนักงานที่มีสถานะภาพทางการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

พนักงานองค์การโทรศัพท์ ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีผลต่อทัศนคติไปในทางสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์

การวัดจะแบ่งระดับการศึกษาของพนักงานออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรีลงมา โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง และ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำตามลำดับ โดยพิจารณาจากการแสดงทัศนคติ เฉพาะผู้ที่แสดงทัศนคติสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ และผู้ที่ไม่สนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ โดยการทดสอบสมมติฐานจะอาศัยการคำนวณค่าทางสถิติไคสแควร์ของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังกล่าวดังนี้

ตารางที่ 89

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับทัศนคติที่สนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ระดับการศึกษา	ไม่เห็นด้วยกับ การแปรรูป	เห็นด้วยกับ การแปรรูปฯ	รวม
ต่ำกว่าปริญญาตรี	94 (68.1)	44 (31.9)	138 (53.9)
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	55 (46.6)	63 (53.4)	118 (46.1)
รวม	149 (58.2)	107 (41.8)	256 (100.0)

$$\chi^2 = 11.2253, df = 1, p = 0.00081$$

จากตารางที่ 89 พบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นสนับสนุนและไม่สนับสนุนการแปรรูปรวม 256 คนจาก 400 คน พบว่าเป็นผู้มีการศึกษาดำรงปริญญาตรีจำนวน 138 คน เป็นร้อยละ 53.9 และผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 118 คน ร้อยละ 46.1 และจากการคำนวณค่าสถิติไคสแควร์ ได้ค่า $P = 0.00081$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% การสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขึ้นอยู่กับ ระดับการศึกษาของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และเมื่อเปรียบเทียบดูจำนวนร้อยละของการสนับสนุน ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ใน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ระดับการศึกษาสูงจะมีร้อยละของการเห็นด้วยมากกว่าของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาดำ (ยอมรับสมมุติฐานข้อที่ 4)

ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยค่าทางสถิติ โดยทดสอบค่าสถิติ ไคสแควร์ จากตารางที่ 89 พบว่า ด้วยระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ทศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงาน โดยพบว่า พนักงานที่มีพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง (ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป) มีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์กรโทรศัพท์ ไปในทางยอมรับการแปรรูปมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาดำ (ต่ำกว่าปริญญาตรีลงมา) ซึ่งผลออกมายอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง การรับรู้ข่าวสารของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และ ทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ของบุคคล, ระดับการศึกษา, อาชีพ และ ระดับตำแหน่งงาน ของบุคคลแตกต่างกัน จะมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2 พนักงานองค์การโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวงและภูมิภาค จะมีทัศนคติที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 3 พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน อันได้แก่ อายุงาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมี ทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 4 พนักงานองค์การโทรศัพท์ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีผลของทัศนคติที่สนับสนุน นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่า พนักงานฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ผลการวิจัย แบ่งออกเป็นข้อๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางประชากร

- เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ประมาณร้อยละ 54.0 เพศชาย ประมาณ ร้อยละ 45.7
- อายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 32 - 38 ปี ร้อยละ 32.3 รองลงมา อายุ 26 - 31 ปี ร้อยละ 28.8
- ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวช., ปวส. หรือเทียบเท่า และปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 46.5 มีจำนวนเท่ากัน
- อายุงาน ส่วนใหญ่อายุงาน ระหว่าง 3 - 6 ปี ร้อยละ 25.8 รองลงมา อายุงาน น้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 21.3
- รายได้ ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 6,001 - 12,000 บาท ร้อยละ 62.8 รองลงมา 12,001 - 18,000 บาท ร้อยละ 14.8
- ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่ระดับตำแหน่ง 4 - 6 ร้อยละ 57.0 รองลงมา ระดับตำแหน่ง 1 - 3 ร้อยละ 35.5

2. การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ รับรู้ข่าวสารข้อมูลประมาณร้อยละ 94.0 โดยการพูดคุยกันระหว่างพนักงานประมาณ 83.5 มากเป็นอันดับ 1 โดยมีความพึงพอใจในการได้รับข่าวสารอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ร้อยละ 51.3 และรวมไปถึงความเข้าใจ ข้อมูลข่าวสารพอสมควร ร้อยละ 48.8

2.1 สื่อที่รับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ

- สื่อที่พนักงานได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ มาก ที่สุด ได้แก่ การพูดคุยระหว่างพนักงานรองลงมาคือ จุลสาร(สารสนเทศ), การอบรมสัมมนา, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ, โทรทัศน์, วิทยุ, เอกสารสรรท., แบบสอบถาม ตามลำดับ

- พนักงานส่วนใหญ่ รับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่รับรู้
- 2.2 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ
- พบว่า พนักงานส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ อยู่ในเกณฑ์พอใช้
- 2.3 การเข้าใจข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ
- พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจพอสมควร เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ และเห็นด้วยกับแนวทางการแปรรูปฯ ด้วยวิธี จัดตั้งองค์กรใหม่ โดยแบ่งรัฐวิสาหกิจออกเป็นส่วนๆ (ในรูปของบริษัทแม่และบริษัทลูก)
3. การแสดงทัศนคติที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ
- พบว่า ระดับทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อข้อดีของนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับข้อดี ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และรองลงมาแสดงระดับทัศนคติในเชิงไม่แน่ใจกับข้อดีของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สำหรับระดับทัศนคติของพนักงานมีระดับทัศนคติต่อข้อเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ จะเห็นด้วยกับข้อเสียของการแปรรูปฯ และ รองลงมาจะไม่แน่ใจกับข้อเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 - พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ ไม่แสดงออกทางด้านทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย รองลงมาเป็นกลุ่มพนักงานที่แสดงความคิดเห็นโดยไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

เหตุผลของพนักงานที่สนับสนุน, เห็นด้วยต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ โดยสรุปพอสังเขปดังนี้

- เป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ให้ดีขึ้น ดำเนินงานรวดเร็วไม่ติดขัดขั้นตอนแบบระบบราชการ สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
- เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศชาติ
- พนักงานจะได้รับประโยชน์มากขึ้นจากเดิม
- องค์กรจะมีแต่บุคลากรที่มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน
- เป็นไปตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ WTO เพื่อก่อให้เกิดการค้าเสรี

เหตุผลของพนักงานที่ คัดค้าน, ไม่เห็นด้วย ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยสรุปพอสังเขปดังนี้

- กระทบกระเทือนสถานภาพทางหน้าที่การงาน ผู้ที่มีคุณวุฒิและการศึกษาต่ำ อาจถูกให้ออกจากงาน
- อาจเสียผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆ
- ระบบการดำเนินงานเดิมดีอยู่แล้ว ให้มีการปรับปรุงพัฒนาอีก ก็สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
- ปรับตัวเองไม่ทันต่อการแปรรูปฯ ในอนาคต
- จะทำให้ประชาชนผู้บริโภคเดือดร้อน รัฐบาลควบคุมไม่ได้

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน ในการวิจัยปรากฏผลดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ได้แก่ เพศ, อายุ, รายได้ของบุคคล, ระดับการศึกษา, อาชีพ และ ระดับตำแหน่ง ของบุคคลแตกต่างกัน จะมีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า เพศ, อายุ, รายได้, ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่มีความแตกต่างกัน มีการรับรู้นโยบายและแนวทางการแปรรูปขององค์กรโทรศัพท์ฯ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานข้อ 1 ผลการวิจัยดังกล่าวอาจสืบเนื่องมาจาก พนักงานมีการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปฯ มาเป็นระยะเวลา 1 - 2 ปี แล้ว แนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการรับรู้จึงมีสูง

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานที่มีการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปฯ จากสื่อประเภทต่างๆ แตกต่างกัน ตามลักษณะประชากร โดยพบว่า ความแตกต่างทางด้านเพศของพนักงานมีการรับรู้ จากสื่อ "เอกสาร สรท." แตกต่างกัน, ความแตกต่างทางด้านอายุ มีการรับรู้จากสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, บอร์ดประกาศ, อบรมสัมมนา แตกต่างกัน ความแตกต่างทางด้านรายได้ มีการรับรู้จากสื่อ โทรทัศน์, หนังสือพิมพ์, วิทยุ และการอบรมสัมมนา แตกต่างกัน ความแตกต่างของระดับการศึกษา มีการรับรู้ จากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน แตกต่างกัน ความแตกต่างของระดับตำแหน่ง มีการรับรู้ จากสื่อโทรทัศน์, การอบรมสัมมนา และการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน แตกต่างกัน พอสรุปได้ว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากสื่อประเภทต่างๆ ไม่เท่ากัน เนื่องจากจากความแตกต่างของบุคคลในเรื่องเพศ, อายุ, รายได้, ระดับการศึกษา, อาชีพ และ ระดับตำแหน่งงาน มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่อย่างสำคัญ เพราะฉะนั้นการจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพของการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ จำเป็นต้องพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ทั้งหมดที่กล่าวมา

สมมุติฐานข้อที่ 2 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ในเขตนครหลวง และภูมิภาค จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันคือ ในเขตนครหลวงและภูมิภาค มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยทัศนคติของพนักงานส่วนใหญ่จะออกมาในทางไม่สนับสนุนการแปรรูปฯ ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานในข้อ 2

สมมุติฐานข้อที่ 3 พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฯ ที่มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีทัศนคติที่สนับสนุนต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า จากสถานภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, อัตราเงินเดือน และ ระดับตำแหน่งงาน จะมีทัศนคติต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานในข้อ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีผลต่อทัศนคติไปในทางสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานในการสนับสนุน ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ขององค์กรโทรศัพท์ฯ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และจากการแจกแจงร้อยละของจำนวนผู้เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กรโทรศัพท์ฯ ในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีร้อยละของผู้ที่เห็นด้วยสูงกว่า ร้อยละของผู้ที่เห็นด้วยในกลุ่มของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 กล่าวคือพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีแนวโน้มทัศนคติในทางยอมรับนโยบาย และแนวทางการแปรรูปฯ มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ และทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ โดยศึกษาจากตัวแปร การรับรู้, ทัศนคติ, ประชากรศาสตร์

โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และสามารถแบ่ง ทัศนคติ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือพวกที่ไม่แสดงความคิดเห็น, พวกที่ไม่สนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์ฯ และ สนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ขององค์การโทรศัพท์ฯ โดยมีความพึงพอใจในข่าวสารข้อมูล และมีความเข้าใจพอสมควร เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ซึ่งส่วนใหญ่ เกิดจากการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายฯ ดังกล่าว สาเหตุอาจเกิดมาจาก การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีน้อย การเลือกสื่อ, ช่องทางของสื่อ ฯลฯ มีปริมาณน้อย ไม่มากพอกับความต้องการข่าวสารของพนักงาน เพราะพนักงานต้องการทราบ ว่า สิทธิประโยชน์,สวัสดิการ, การทำงาน และอื่นๆ ภายหลังการแปรรูปฯ เพราะสิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อขาดข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ จึงทำให้พนักงาน เกิดความไม่แน่ใจ ไม่เข้าใจต่อสถานภาพของตน ทัศนคติที่แสดงออกมาจึงไม่สนับสนุนต่อนโยบายฯ สอดคล้องกับแบบจำลองการสื่อสารของ Rogers²² ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัย สิ่งแวดล้อม ซึ่งการสื่อสารเกิดขึ้นด้วย ทั้งยังให้ความสำคัญกับผลของการสื่อสาร (effect) และการป้อนกลับ (feedback) ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เนื่องจาก ผลของการสื่อสารและปฏิกิริยาโต้ตอบ นับเป็นกลไกที่สำคัญทำให้ผู้ส่งสารหยั่งทราบว่า ข่าวสารที่ส่งออกไปนั้นได้รับตามเป้าหมาย หรือไม่เพียงใด เมื่อมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลสองคน จะมีผลของการสื่อสารปรากฏในรูปของการเปลี่ยนแปลงระดับความรู้ ทัศนคติ และ พฤติกรรมของคน และปฏิกิริยาโต้ตอบ จะคอยแจ้งให้ผู้ส่งสาร ทราบว่า การสื่อสารผิดพลาด ล้มเหลว หรือบกพร่องแค่ไหน เพียงไร เพื่อจะได้หาทางปรับปรุงและแก้ไขให้ ดีขึ้น ดังนั้น การสื่อสารสองทางซึ่งมีการแลกเปลี่ยน ทัศนคติ ย่อมสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน อย่างสอดคล้องต้องกัน ทำให้ไม่เกิดความขัดแย้งทางความคิด และก่อให้เกิดความพึงพอใจซึ่ง

²² บุญเลิศ ศุภดิถลก, การสื่อสารโครงสร้างและหน้าที่ในสังคม วารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน (กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2523) , หน้า 12-18

พนักงานในกลุ่มที่ไม่แสดงความคิดเห็น ความคาดหวังที่จะเปลี่ยนทัศนคติให้แสดงออกได้ คือการสร้างความรู้, ความเข้าใจ แก่พนักงานในกลุ่มดังกล่าว ฉะนั้นการให้ความสำคัญ ของการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ จึงมีความจำเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ วิจิตร อวาทกุล²³ ที่ว่าความขัดแย้ง อาจเกิดขึ้นจากความไม่รู้ ความเข้าใจผิด จนเกิดเป็นความรุนแรงของปัญหาของบุคคล เนื่องจากระบบการติดต่อสื่อสาร สื่อความหมายจากฝ่ายๆ หนึ่ง จะต้องผ่านไปยังคล่องตัวไปยังทุกคนที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารจึงเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นให้เกิดความกระฉ่างแจ้งทั้งผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและทุกคนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องสื่อความเข้าใจถึงกันแบบสองทาง เพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน และแก้ความเข้าใจผิดที่เกิดขึ้นในใจให้หมดไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่แสดงความคิดเห็นส่วนใหญ่ มีทัศนคติ ไม่สนับสนุน ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยจากการศึกษาสามารถสรุปสาเหตุ ได้ คือ การกลัวสูญเสีย สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ฯลฯ เกี่ยวกับตัวพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Theodore T. Herbert²⁴ พบว่าบุคคลจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้น ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านการว่างงาน ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนการโยกย้าย

2. มีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ โดยอาศัยสื่อในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่ชัดเจน และถูกต้องเพื่อสร้างให้เกิดการรับรู้ และสนับสนุน ตลอดจน การยอมรับแนวนโยบาย โดยวิธีต่างๆ และจากการศึกษาวิจัย พบว่าการพูดคุยกันระหว่างพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีมากที่สุด ฉะนั้นการให้ความรู้ แก่พนักงานทุกคนจึงมีส่วนช่วยในการรับรู้มากที่สุด

²³ วิจิตร อวาทกุล, เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เกษตร แพร่งสรรพ ศาสตร์, 2525), หน้า 213.

²⁴ Theodore T. Herbert, Dimensions of Organizational Behavior (New York: Macmillan Co., 1976), P. 343.

3. การวางแผนงานรองรับนโยบายและแนวทางการแปรรูปฯ ในทุกๆด้าน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเพราะภายหลังจาก การแปรรูปฯ จะก่อให้เกิดภาวะว่างงานเกิดขึ้น มีผลทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านจากกลุ่มผู้เสียประโยชน์ ได้แก่ พนักงาน เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาทัศนคติของพนักงาน ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สหภาพแรงงาน และ ประชาชน โดยทั่วไป ต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพื่อมีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงโดย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กระทบกระเทือน ต่อผู้เกี่ยวข้องน้อยที่สุด และดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัย เฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในเขตนครหลวงและภูมิภาค จำนวน 400 คน เท่านั้น จึงเห็นว่าควรทำการศึกษากับ พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่มีนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ผู้วิจัยได้ศึกษา ถึงการรับรู้ และ ทัศนคติ ของพนักงาน ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จึงควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ในตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการรับรู้ และทัศนคติด้วย เช่น สถานภาพ ทางครอบครัว เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรีช สืบสนธิ์. การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ. : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ขวัญเรือน กิตติวัฒน์. พฤติกรรมศาสตร์การสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์. "ความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการ การประปาส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่ปริมณฑลตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร, (การประปาปทุมธานี และการประปาประจวบคีรีขันธ์)", สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- ธัญรดา กาญจนกิจ. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรับข่าวสารกับ ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม เกี่ยวกับการประหยัดน้ำของประชาชนในเขต กทม.", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2537.
- ธีรพันธุ์ วิชาวิกุล. "การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทยจำกัด", สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- "นโยบายและแนวทางการแปรรูปทศท." เอกสารสรุปการบรรยาย. (การอบรมหลักสูตรกลยุทธ์การปรับทศท.รับการแปรรูปในสภาวะการเปลี่ยนแปลง วันที่3 24-26 มี.ค. 2538 สุพรรณบุรี)
กรุงเทพฯ : องค์การโทรศัพท์ฯ, 2538.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2527.
- บุญเลิศ ศุภดิลก. การสื่อสารโครงสร้างและหน้าที่ในสังคม วารสารศาสตร์ และสื่อสารมวลชน.
กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2523.
- บุญเลิศ กิ่งเพชรรุ่งเรือง. "SDH เทคโนโลยีโครงข่ายแห่งอนาคต" สารสนเทศองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. 7,147. สิงหาคม 2538.

- ประมะ สตะเวคิน. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์, 2529.
- แมนมาส ชาวลิต. การสื่อสาร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- ระวิทย์ บุญสินสุข. "การศึกษาการสื่อสาร เพื่อดำเนินงานภายในของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- วิจิตร อวาทกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พัฒนาแพร่กระจายศาสตร์, 2525.
- สมศรี ศานติเกษม. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี", วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สรชัย พิศาลบุตร. สถิติประยุกต์และวิธีการวิจัย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2529.
- สิรินทร์ ปิยะนนทลี. "การเปลี่ยนแปลงนโยบายการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศไทย จากการผูกขาดเข้าสู่การเปิดแข่งขันเสรี", วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร. การสื่อสารกับสังคม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เสถียร เศษประทับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2528.
- เอกสารประกอบการบรรยาย "กลยุทธ์การปรับ ทศท. รับการแปรรูปในสภาวะการเปลี่ยนแปลง" , กรุงเทพฯ : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, 2538.

- Astrid Kersten. "A Critical-Interpretive Approach to the Study of Organization Communication : Bringing Communication back into the Field." In Organization Communication : Emerging Perspective, Edited by Lee Thayer. New Jersey : Alere, 1986.
- Berlo, David K. The Process of Communication. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1960.
- Carter V. Good. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill, 1959.
- Crutchfield Krech. Individual in Society. New York : McGraw-Hill, 1962.
- George A. Miller. Language and Communication. New York : McGraw Hill, 1951.
- Rogers E.M. and S.S. Shoemaker. Communication of innovation Cross Cultural Approach. New York. Free Press, 1971.
- Theodore T. Herbert , Dimensions of Organizational Behavior New York: Macmillan Co., 1976.

Draft

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

โครงการวิจัย เรื่อง การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการ
แปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ส่วนที่ 1 .ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ ปี

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

1. () ต่ำกว่า 3 ปี

2. () 3 - 6 ปี

3. () 7 - 10 ปี

4. () 11 - 14 ปี

5. () 15 - 18 ปี

6. () 19 - 22 ปี

7. () 23 - 26 ปี

8. () มากกว่า 26 ปี

4. ระดับการศึกษา

1. () ปวช./ปวส. สาขา

2. () ปริญญาตรี สาขา

3. () ปริญญาโท สาขา

4. () อื่น ๆ โปรดระบุ

5. อัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบัน

1. () น้อยกว่า 6,001 บาท

2. () 6,001 - 12,000 บาท

3. () 12,001 - 18,000 บาท

4. () 18,001 - 24,000 บาท

5. () 24,001 - 30,000 บาท

5. () มากกว่า 30,000 บาท

6. ปัจจุบันนี้ท่านเป็นพนักงานในระดับใด

1. () ระดับ 1-3

2. () ระดับ 4-6

3. () ระดับ 7-9

4. () ระดับ อื่นๆ

12. กรุณาภาครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านสนับสนุนแนวทางและนโยบายของ ทศท. ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 2. การเปิดขายหุ้นรัฐวิสาหกิจให้กับประชาชนทั่วไปเป็นการประกันทางหนึ่งว่า รัฐวิสาหกิจนั้นจะไม่ยุบได้ง่ายๆ 3. การที่รัฐบาลถึงบริษัทเอกชนขนาดใหญ่เข้ามาร่วมดำเนินการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาวิสาหกิจที่กำลังประสบอยู่ 4. การร่วมลงทุนกับเอกชนเป็นสิ่งที่ดี เพราะเอกชนจะเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบทั้งกำไรและขาดทุน 5. พนักงานสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารได้มากขึ้น ถ้ามีการขายหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ 6. การขายกิจการของรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชนนั้น รัฐบาลไม่ควรทำ เพราะทำให้เกิดการแข่งขันสูง และเฉพาะเอกชนรายที่มีทุนสูงเพียงไม่กี่รายเท่านั้น 7. การขายหุ้นให้กับพนักงานเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม เพราะพนักงานอาจมีเงินทุนไม่เพียงพอในการซื้อหุ้น 8. การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนกับรัฐบาล จะทำให้เอกชนเลือกลงทุนเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรเท่านั้น 9. การให้พนักงานรัฐวิสาหกิจซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ถ้ารัฐวิสาหกิจถูกยุบเลิกกิจการ ทำให้พนักงานต้องสูญเสียเงินออมของตน ที่นำมาซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจไป 10. รัฐวิสาหกิจสามารถกระจายความเสี่ยงใน การลงทุนไปสู่ประชาชนทั่ว ๆ ไปได้ โดยการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ขายให้กับประชาชน 					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานองค์กร โทรศัพท์ ที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กรุณาใส่ตัวเลขหน้าข้อที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดย 1=มากที่สุด, 2, 3, 4, ... , ตามลำดับถึง 10=น้อยที่สุด

.....ท่านเข้าใจถึงความสำคัญ และความจำเป็นในนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กร โทรศัพท์

.....ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์กร โทรศัพท์

.....การตัดสินใจของฝ่ายบริหารขององค์กร โทรศัพท์ฯ จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นๆ

.....ท่านคิดว่า ในปัจจุบันนี้ องค์กร โทรศัพท์ฯ สามารถให้บริการกับประชาชน ที่ใช้บริการอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพคืออยู่แล้ว

.....ท่านคิดว่า อัตราการให้บริการกิจการขององค์กร โทรศัพท์ฯ ต่างๆควรที่จะขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อองค์กร โทรศัพท์ฯ จะได้มีผลกำไรตลอดไป

.....ท่านคิดว่า องค์กร โทรศัพท์ฯ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ควรมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจมากกว่ากระจายอำนาจ

.....ท่านคิดอยากจะเปลี่ยนงาน เพราะงานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีความรู้สึก ว่า ไม่มีคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการ

.....ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่นั้น ทำให้มี โอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้มากขึ้น

.....ท่านมีความรู้สึก ว่า สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น โบนัส, เงินเดือน จะเพิ่มขึ้น ดีขึ้น ถ้ามีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ

.....ท่านคิดว่าเมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว จะมีการเกลี้ยพนักงาน โดยการให้ออกจากงาน และการจ่ายเงินทดแทนให้

ตอนที่ 4 กรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเข้าใจของท่านพอสังเขป ในฐานะที่ท่านเคยรับ
ทราบนโยบายและแนวทางเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชนจาก
การประชุมสัมมนา ภายในองค์การโทรศัพท์ฯ
(โปรดให้ข้อมูลในข้อที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ)

() ไม่เห็นด้วย กับนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน
เพราะ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบพระคุณ

ข้อมูลเบื้องต้น

สืบเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบริการพื้นฐาน “สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจบางแห่งให้อยู่ในรูปบริษัทจำกัด โดยกระจายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลักทรัพย์หรือตกลงขายหุ้นให้กับพนักงานและเอกชนโดยตรง” และคณะกรรมการองค์การโทรศัพท์ได้กำหนดแนวทางที่จะให้องค์การโทรศัพท์ (ทศท.) เตรียมการแปรสภาพ

ทศท. ได้จัดจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษา ประกอบด้วย

- Coopers & Lybrand
- Tisco
- Merrill Lynch
- Skadden Arps Slate Meagher & Flom
- Chula Unisearch

ที่ปรึกษาได้ปฏิบัติงานเสร็จสมบูรณ์และรายงานผลการศึกษาค้นคว้าครั้งสุดท้ายเสนอแนวทางการแปรสภาพ เป็น 3 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ A : Regional Structure / IPO (ปรับโครงสร้างโดย ทศท. เอง แบ่งตามภูมิภาคย่อยที่จะให้บริการผู้ใช้ และขายหุ้น)

กลยุทธ์ B : Customer Facing Structure / IPO (ปรับโครงสร้างโดย ทศท. เอง แบ่งตามประเภทผู้ใช้บริการ โดยไม่ใช้ภูมิภาคเป็นหลักและขายหุ้น)

กลยุทธ์ C : Strategic Partner / Customer Facing Structure / IPO (จัดหาพันธมิตรร่วมลงทุนปรับโครงสร้างและร่วมดำเนินการ แบ่งตามประเภทผู้ใช้บริการ โดยไม่ใช้ภูมิภาคเป็นหลัก และขายหุ้น)

มติกรรมการ ทศท. ให้ใช้กลยุทธ์ C

ทำไมจึงต้องแปรสภาพองค์การโทรศัพท์

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539
- แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์อันเนื่องจากการรวมกลุ่มการค้าเสรีของประเทศที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ การเงิน การค้า และเทคโนโลยี ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องปรับตัวตามกระแส เริ่มหาพันธมิตรตั้งกลุ่มการค้าเสรีของตนบ้าง เพื่อหนีแรงกดดันและเพื่อให้มีอำนาจต่อรอง ดังนั้น **ธุรกิจการค้าหลายประเภทของประเทศต่าง ๆ** ที่ดำเนินการโดยองค์กรของรัฐและยังดำเนินการในลักษณะผูกขาดดังกล่าว จึงได้มีการดำเนินการปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะเสรี เพื่อให้สามารถรับกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลกที่เกี่ยวข้อง เช่น อังกฤษ สวีเดน ญี่ปุ่น มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และไทย เป็นต้น ในปัจจุบัน ประเทศที่ยกตัวอย่างมานี้ ได้เริ่มปรับเปลี่ยนรัฐวิสาหกิจของตนไปสู่การเป็นองค์กรธุรกิจแบบเอกชนและเปิดให้ธุรกิจซึ่งเคยผูกขาดโดยรัฐ กลายเป็นธุรกิจที่แข่งขันโดยเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการธนาคารและการเงิน การขนส่งทางบก น้ำ อากาศ การประกันภัย การท่องเที่ยว และการสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งได้จัดให้เป็นการค้าบริการในข้อตกลงการค้าเสรีของโลก
- ไทยเป็นภาคีสมาชิกของสนธิสัญญาว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีศุลกากรและการค้า (GATT) และสนธิสัญญาการค้าบริการ (GATS) ซึ่งได้แปรสภาพเป็นองค์การการค้าโลก (WTO) มีภารกิจและข้อผูกพันที่จะต้องดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาทั้ง 2 ฉบับ เพื่อให้ถูกต้องตามกติกา ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้มีศักยภาพในการแข่งขันและไม่ให้เสียเปรียบภาคีสมาชิกอื่น
- กิจการสื่อสารโทรคมนาคม ธุรกิจการเงินธนาคาร การประกันภัย การท่องเที่ยว การขนส่งทางบก น้ำ อากาศ เป็นธุรกิจบริการที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญา GATS ทศท. ซึ่งเป็นผู้ให้บริการสื่อสารโทรคมนาคม ภายในประเทศในนามของรัฐ จึงจำเป็นจะต้องยุติสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจผูกขาดภายในอีกไม่นานพร้อมกับต้องปรับตัวเข้าสู่ธุรกิจแข่งขันอย่างแท้จริง เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญคู่แข่งทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ได้ทราบกันอยู่แล้ว
- ทศท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบงานสื่อสารโทรคมนาคมในประเทศทั้งหมดของประเทศไทย จึงจำเป็นที่จะต้องแปรสภาพไปสู่รูปแบบที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศไทย ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นแล้ว โดยเร็วที่สุด

การแปรสภาพ ทศท.
ตามข้อเสนอของ บริษัทที่ปรึกษา

1. ปัจจุบันเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจ
- ⇓
2. แปรสภาพเป็นบริษัท จำกัด (รัฐวิสาหกิจ)
- ⇓
3. เป็น บริษัท จำกัด (เอกชน)
- ⇓
4. แปรสภาพเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)
(เสนอขายหุ้นต่อสาธารณะชน)

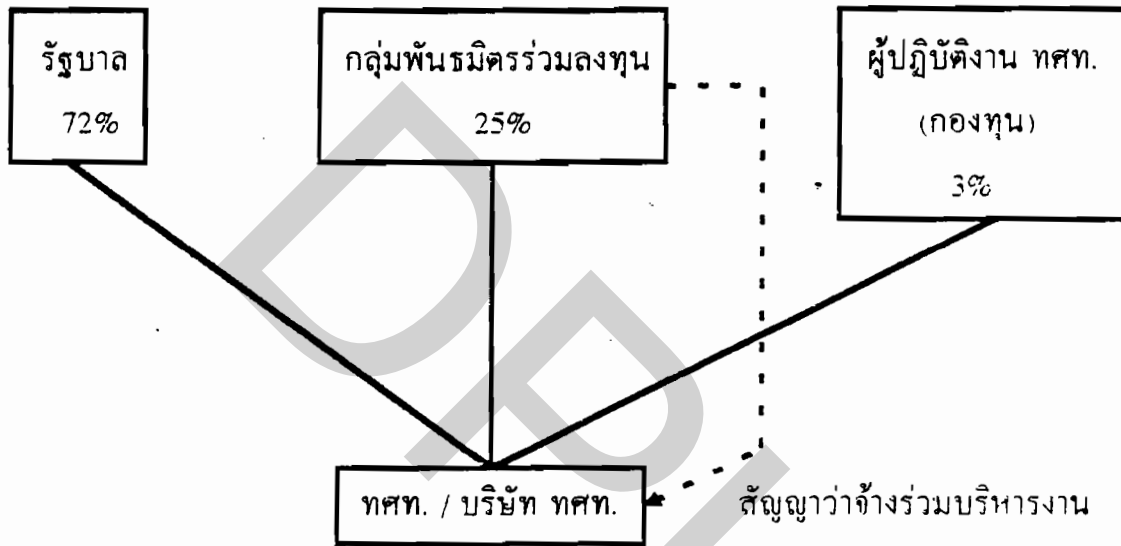
ที่ปรึกษาเสนอให้จัดหาพันธมิตรร่วมลงทุน เพื่อ

1. มีความมั่นคงในการแปรสภาพจากองค์การรัฐวิสาหกิจ
2. ได้รับประโยชน์ในการถ่ายทอดเทคโนโลยี รวมถึงการนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของประเทศ และการค้นคว้าวิจัยควบคู่กันไปด้วย
3. ได้พัฒนาการบริหารงานบริการโทรคมนาคมให้ได้มาตรฐาน ลักษณะธุรกิจโทรคมนาคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว
4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่กิจการการลงทุนของตลาดหลักทรัพย์ ในฐานะองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจแก่นักลงทุนไทยด้วย

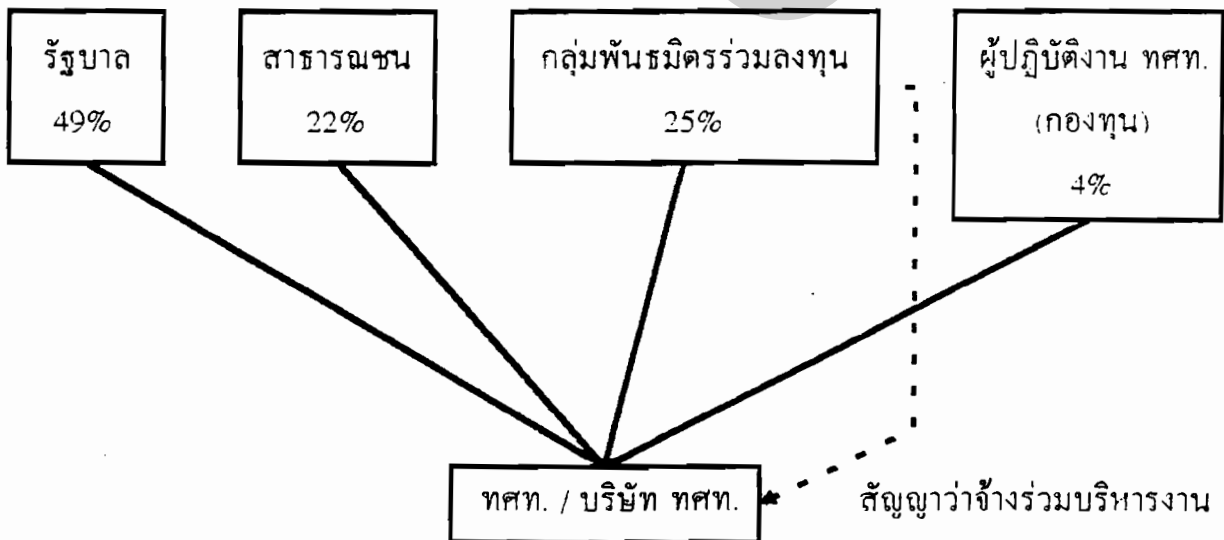
โครงสร้างการถือหุ้น

(ตัวเลขที่แสดงนั้นเป็นตัวเลขที่ประมาณ เปลี่ยนแปลงได้)

ขั้นที่ 1 การขายหุ้นให้พันธมิตรร่วมลงทุน และกองทุนพนักงาน



ขั้นที่ 2 การจำหน่ายหุ้นให้สาธารณชน



การคํานินการไปสู่ บริษัท จำกัด (มหาชน) และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

สถานภาพองค์กร - ยกเลิก พรบ. องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2497 ขณะนี้อยู่ในขั้นยก
ร่าง พรบ. ดังกล่าว เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภา
ในวาระที่เร็วที่สุดที่จะกระทำได้

- จดทะเบียนเป็น บริษัท จำกัด → บริษัท จำกัด (มหาชน)

สถานภาพผู้ปฏิบัติงาน

- ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโอนไปปฏิบัติงานที่บริษัท จำกัด โดย
 - ระยะแรก คงสภาพเดิม
 - ระยะต่อไป เป็นไปตามการบริหารงานของ บริษัท จำกัด
(อย่างน้อยประมาณสองปีผ่านไปแล้ว)
- ผลตอบแทนที่ได้รับจาก ทศท.
 - การจัดสรรหุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง
 - การจัดสรรหุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านองค์กรกลาง
 - บำเหน็จ และเงินชดเชย ที่ควรพิจารณา (ซึ่งยังไม่ได้กำหนดชัดเจนเป็นทางเลือกที่
พนักงานควรพิจารณา) ดังนี้

กรณีที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานของ ทศท. โอนไปปฏิบัติงานที่ บริษัท โดยนับอายุการทำงานต่อเนื่อง จึง
ไม่ได้รับเงินบำเหน็จ และเงินชดเชยแต่อย่างใด

ข้อพิจารณา - ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนสูงขึ้น หากบริษัทพิจารณาจ่ายเงินบำเหน็จ
ตามหลักเกณฑ์ของ ทศท. จะได้รับบำเหน็จสูง ส่วนเงินชดเชยตามกฎหมาย
แรงงาน หากตกลงอายุการเลิกจ้างไว้ไม่ได้รับเงินชดเชย

กรณีที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานของ ทศท. ไปปฏิบัติงานที่ บริษัท โดยไม่นับอายุงานต่อเนื่อง ทศท. ต้อง
จ่ายเงินบำเหน็จตามข้อบังคับ ทศท. ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์ พ.ศ. 2529
และเงินชดเชยตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานของสิทธิ
ประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ข้อพิจารณา - ผู้ปฏิบัติงานได้รับบำเหน็จและเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ของ ทศท. ตาม
สิทธิ์

- ปฏิบัติงานที่บริษัท โดยการเริ่มนับอายุการทำงานใหม่การจ่ายเงิน
บำเหน็จเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนดใหม่หากตกลงอายุการ
เลิกจ้างไว้ไม่ได้รับเงินชดเชย

**ผู้ปฏิบัติงาน ทศท. ยังคงเป็นทรัพยากรที่มีค่า
ซึ่งยังคงมีค่าเมื่อ ทศท. ได้แปรสภาพเป็น บริษัท จำกัด**

- ท่านมีสิทธิ เสนอความเห็น และทางเลือกของท่าน
- ทศท. จะพิจารณาปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความต้องการ
- โปรดเสนอทางเลือก เพื่อนำไปพิจารณาดำเนินการโดยกรอกแบบฟอร์มที่แนบมานี้
ส่งคืน อ.

DRAFT



โครงสร้างส่วนงานและผู้บริหารส่วนงาน ของ ทศท.

ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2539

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

กองการจัดองค์กร ส่วนพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ

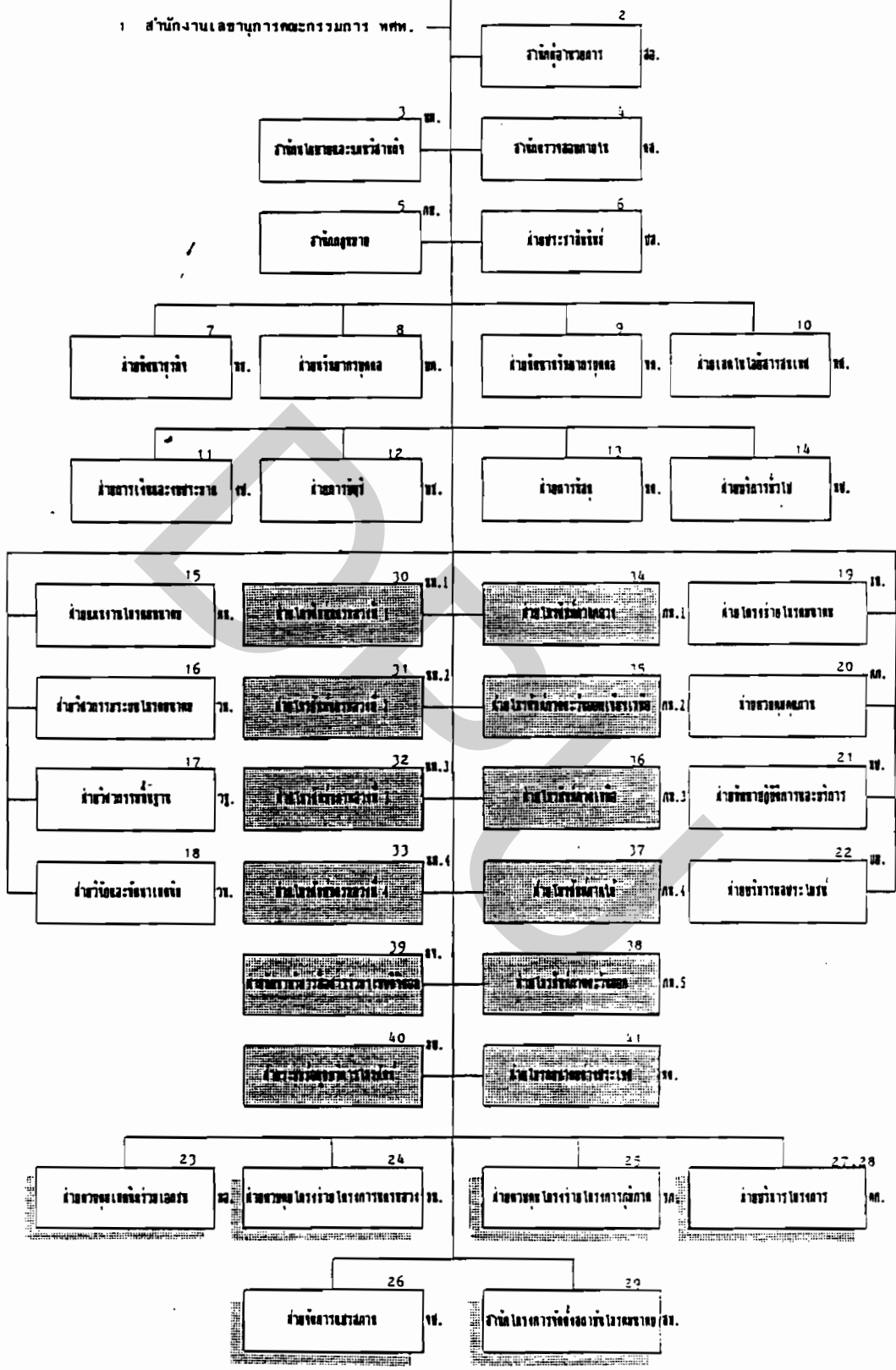
อาคารจอดรถชั้น 6 ทศท. ถนนแจ้งวัฒนะ โทร. 505-2150-1

สารบัญ

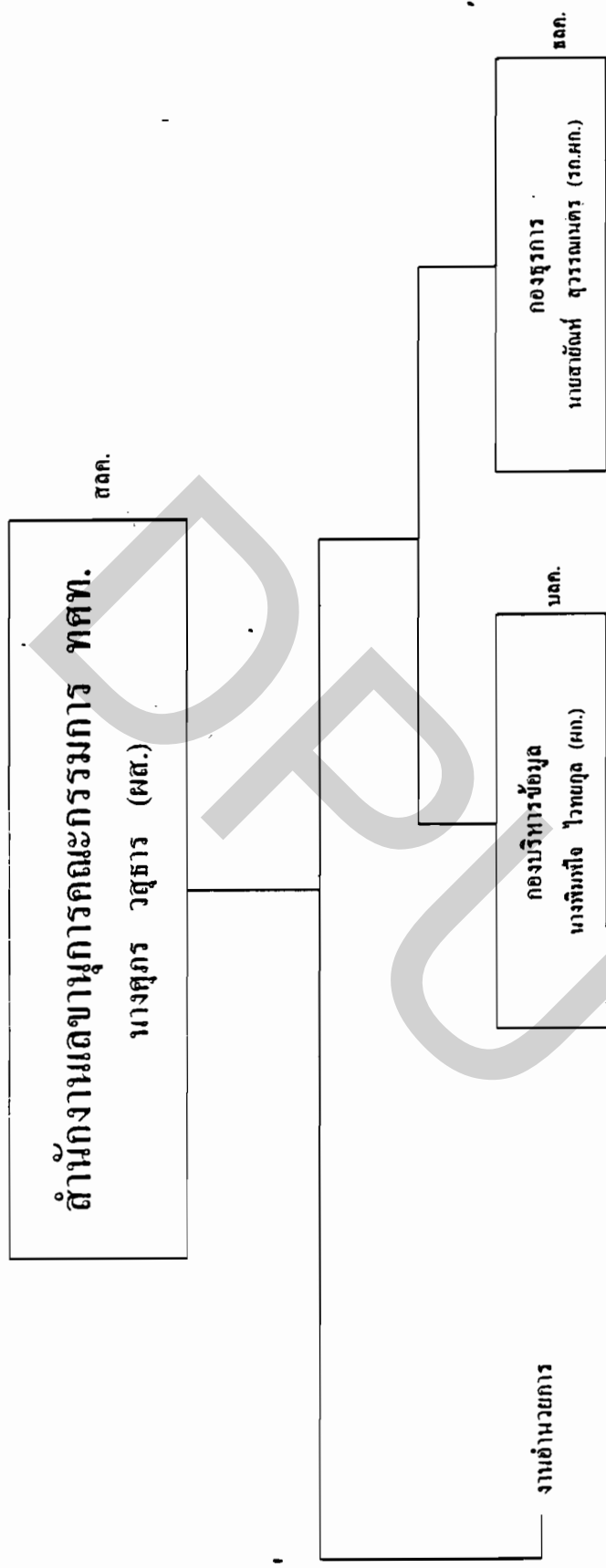
ผังโครงสร้างส่วนงานและผู้บริหารส่วนงาน	หน้า
1. สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการ ทศท. (สลค.)	1
2. สำนักผู้อำนวยการ (สอ.)	2
3. สำนักนโยบายและแผนวิสาหกิจ (นศ.)	3
4. สำนักตรวจสอบภายใน (คส.)	4
5. สำนักกฎหมาย (กม.)	5
6. ฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ปส.)	6
7. ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ (พธ.)	7
8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (บก.)	8
9. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (พค.)	9
10. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ทศ.)	10
11. ฝ่ายการเงินและงบประมาณ (งป.)	11
12. ฝ่ายการบัญชี (บช.)	12
13. ฝ่ายการพัสดุ (พค.)	13
14. ฝ่ายบริการทั่วไป (ทป.)	14
15. ฝ่ายแผนงานโทรคมนาคม (ผท.)	15
16. ฝ่ายวิศวกรรมระบบโทรคมนาคม (วท.)	16
17. ฝ่ายวิศวกรรมพื้นฐาน (วฐ)	17
18. ฝ่ายวิจัยและพัฒนาเทคนิค (วพ.)	18
19. ฝ่ายโครงข่ายโทรคมนาคม (ขท.)	19
20. ฝ่ายควบคุมคุณภาพ (คภ.)	20

21. ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการ (ฟป.)	21
22. ฝ่ายบริหารผลประโยชน์ (บย.)	22
23. ฝ่ายควบคุมเทคนิคร่วมเอกชน (ทอ.)	23
24. ฝ่ายควบคุมโครงข่ายโครงการนครหลวง (خن.)	24
25. ฝ่ายควบคุมโครงข่ายโครงการภูมิภาค (ขภ.)	25
26. ฝ่ายจัดการแปรสภาพ (จป.)	26
27. ฝ่ายบริหารโครงการ (คก.)	27,28
28. สำนักโครงการจัดตั้งสถาบันโทรคมนาคม (สท.)	29
29. ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1 (นท.1)	30
30. ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 2 (นท.2)	31
31. ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 3 (นท.3)	32
32. ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4 (นท.4)	33
33. ฝ่ายโทรศัพท์ภาคกลาง (ภท.1)	34
34. ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภท.2)	35
35. ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ (ภท.3)	36
36. ฝ่ายโทรศัพท์ภาคใต้ (ภท.4)	37
37. ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออก (ภท.5)	38
38. ฝ่ายพัฒนาบริการสื่อสารร่วมระบบดิจิทัล (ดจ.)	39
39. ฝ่ายระบบข้อมูลบริการโทรศัพท์ (มบ.)	40
40. ฝ่ายโทรคมนาคมต่างประเทศ (ทต.)	41

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ.



21 ฝ่าย/ส่วน	5 ฝ่าย/ส่วน	12 ฝ่าย
--------------	-------------	---------



สำนักผู้อำนวยการ
นายจำรัส คำศรีสุคนธ์ (ผอ.)

- นายวาสุกรี กล้าโพธิ์ (ช.ผอ.)

ส่วนอำนวยการ
น.ส.สุพิชชา ไชยบุญมา (ผอ.)

งานอำนวยการสำนัก
งานแผนงานและติดตามผล

งานพัฒนาระบบงานและความดูแลระบบสารสนเทศ
งานเลขานุการผู้บริหาร

งานอำนวยการผู้บริหาร

กองบริหาร
หนองวรรณ อุทยานนท์ (รท.ผอ.)

กองสารบรรณ
น.ส.ศิริมาท ศิณมัต (ผอ.)

ส่วนอำนวยการวิสาหกิจ
นายปรีชญูา วิเศษศิริ (รท.ผอ.)

กองระเบียบและข้อมูล
นางศรีชญูา ไชยประเสริฐ (รท.ผอ.)

กองวิเทศสัมพันธ์
น.ส.ศรีชญูาภัทร์ ปุณสุวรรณ (ผอ.)

ส่วนบริหารนโยบาย
นางสุจิตรา เกียรติวัฒนา (ผอ.)

กองการประชุมผู้บริหาร
นายพิชัย อยู่คง (ผอ.)

กองประสานงาน
และติดตามผล
นายนิวัฒน์ ภิมกระภู (รท.ผอ.)

ส่วนวิเคราะห์ข้อมูลบริหาร
และนโยบาย
นายโกวิท เข้มงามเหนือ (ผอ.)

งานวิเคราะห์นโยบาย
งานวิเคราะห์ข้อมูลบริหาร

งานกำหนดข้อสั่งของและรายงานผล
งานกิจกรรมความร่วมมือระหว่างประเทศ

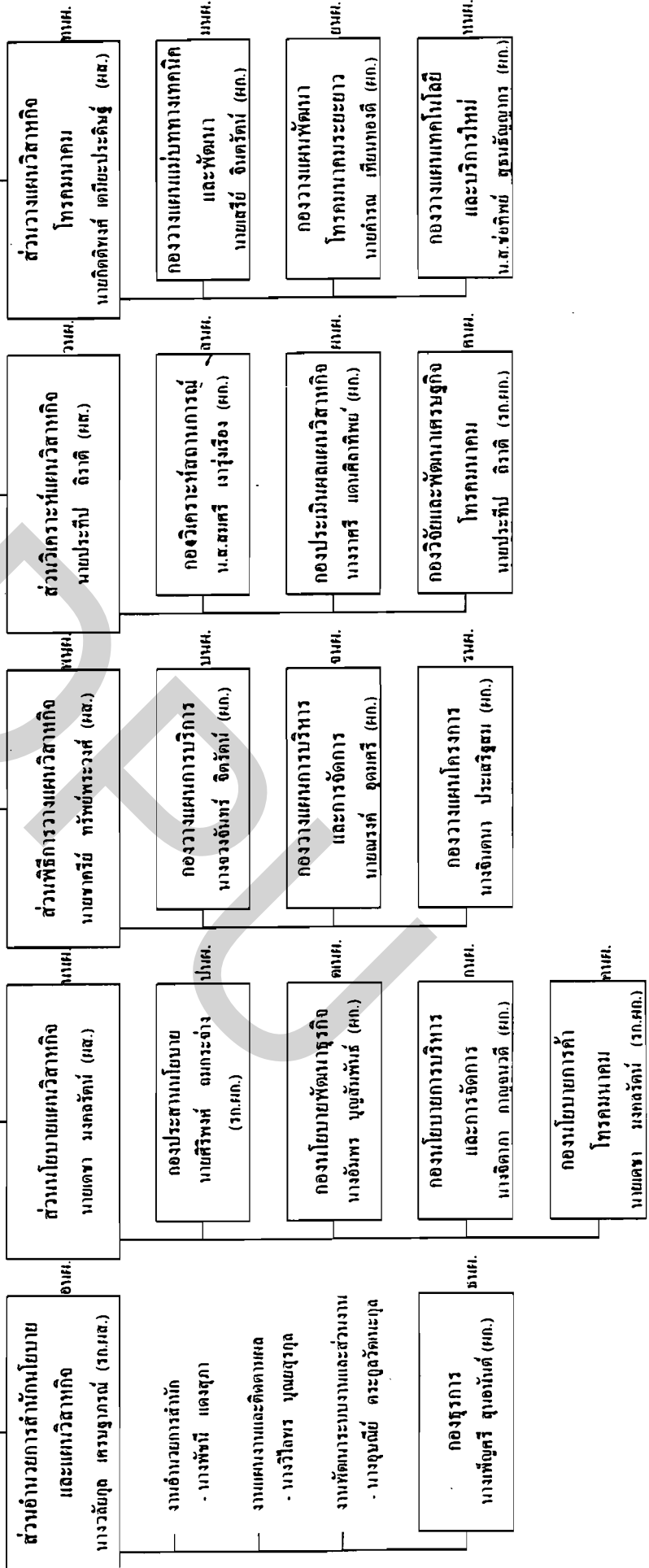
งานประสานงานการประชุม

กองสถิติและรายงาน
นางดาราวดี ปุณนาค (ผอ.)

สำนักงานนโยบายและแผนวิทสาหกิจ

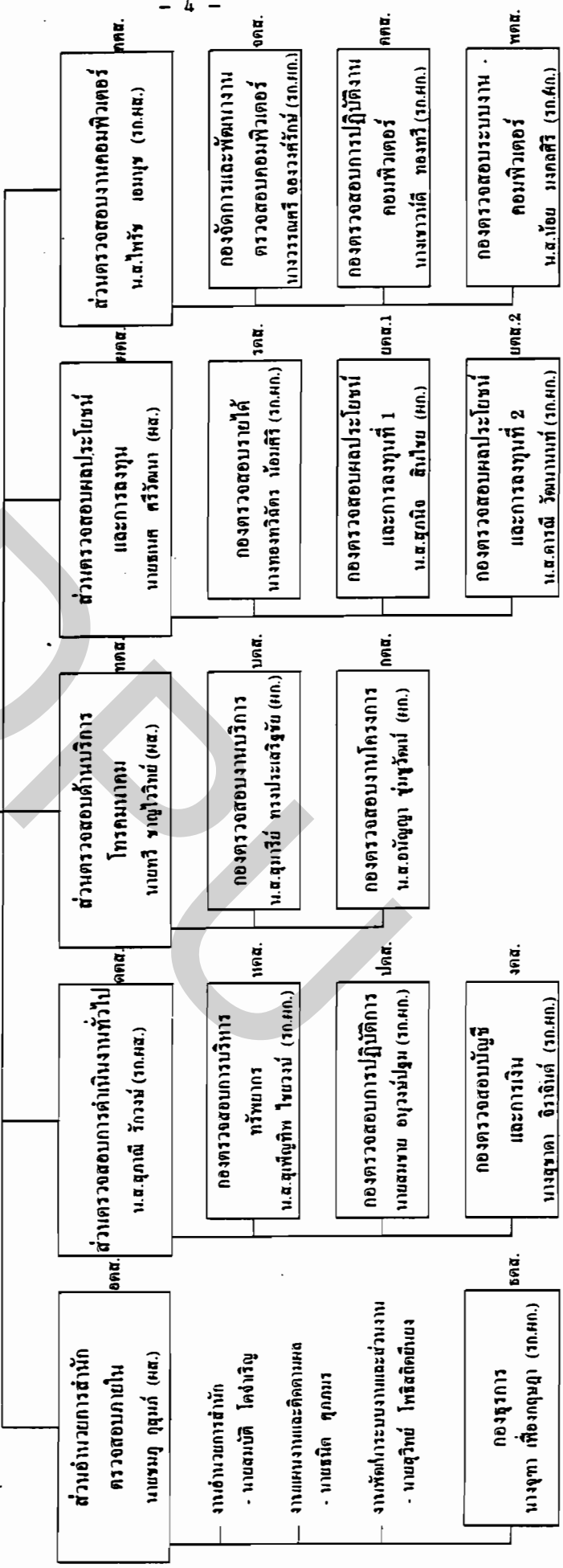
นายพิชัย ว่องศรี (ผอ.)

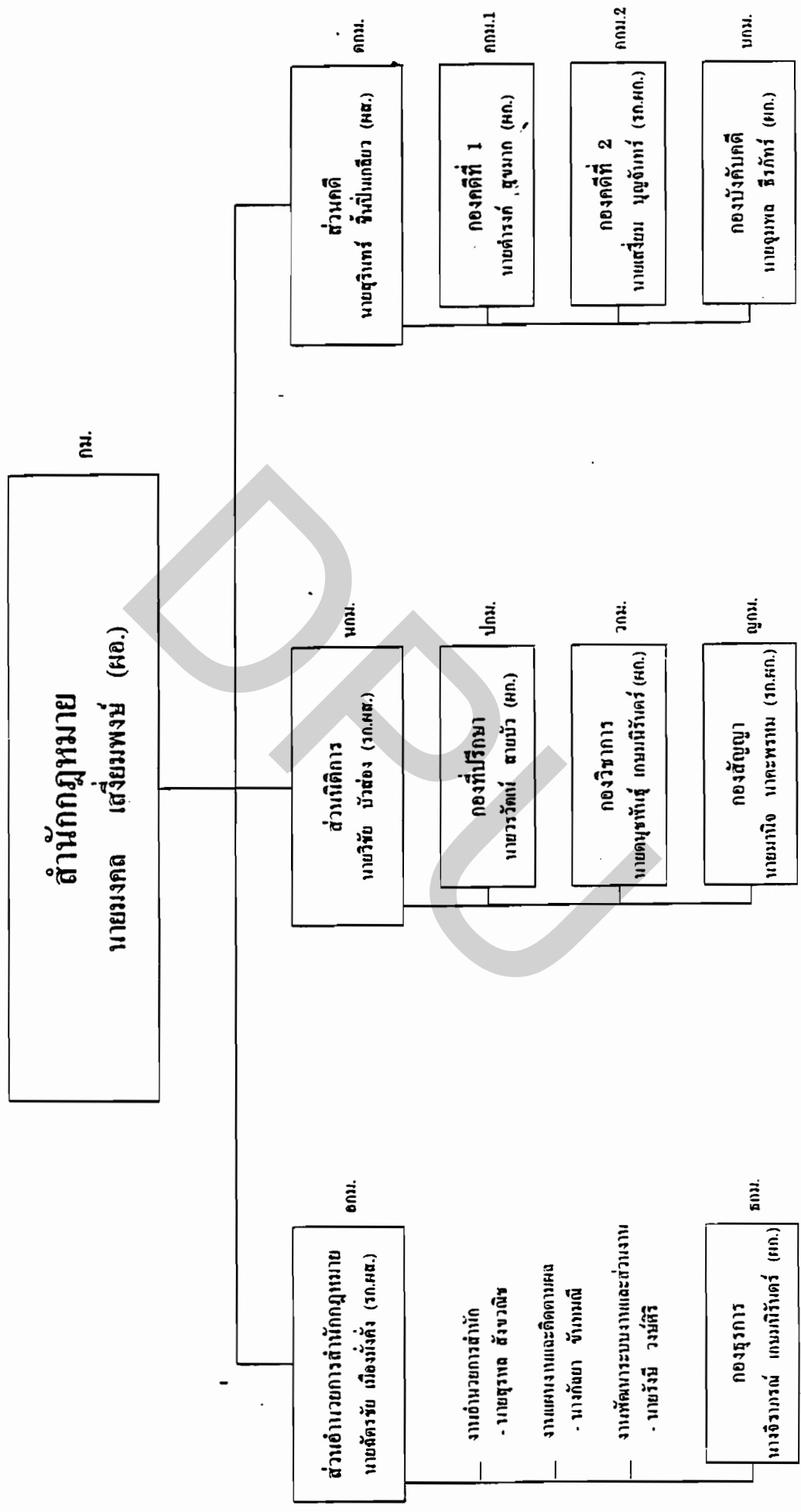
1.ศ.

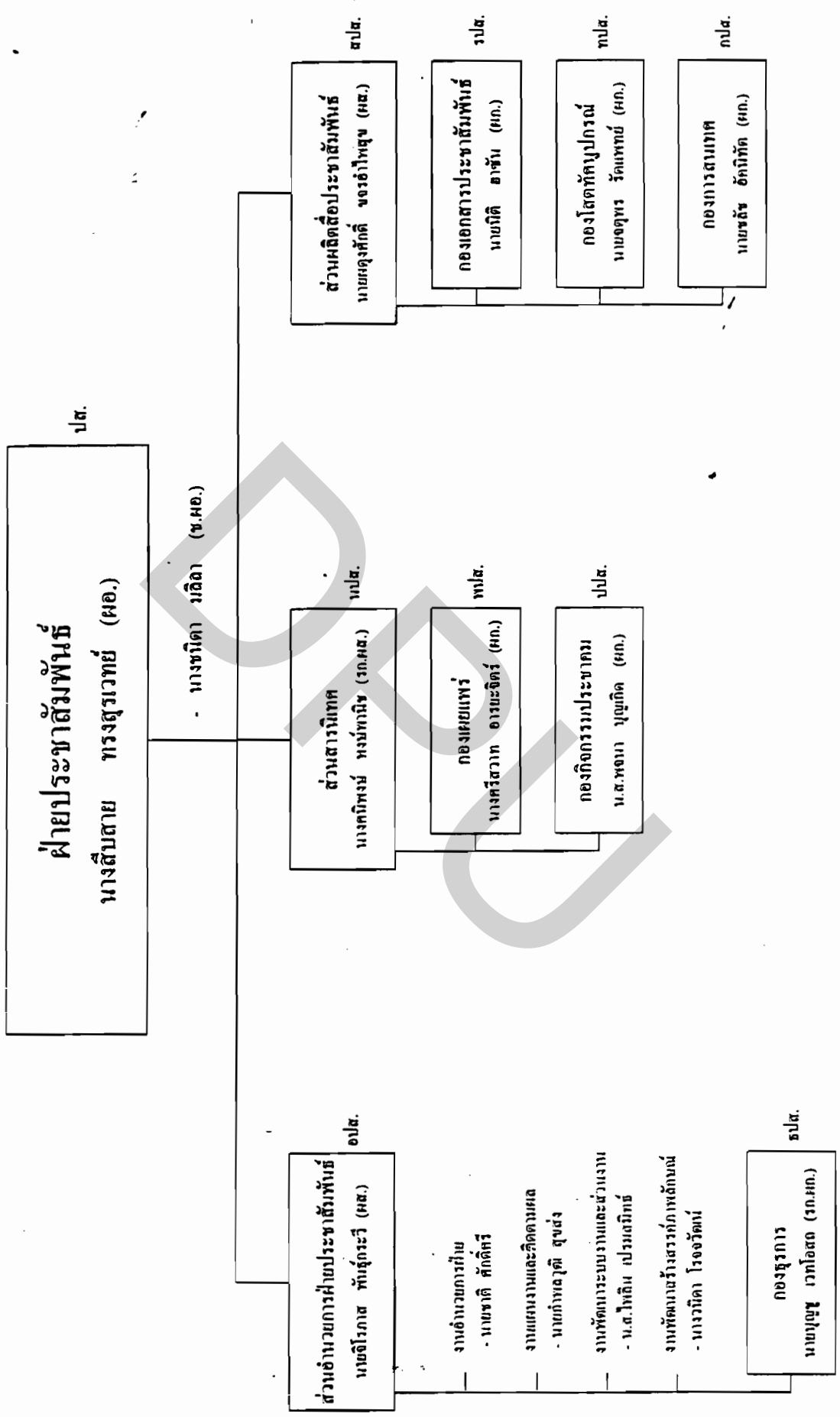


สำนักตรวจสอบภายใน
น.ส.ประยงค์ เกียนตระกูล (ผอ.)

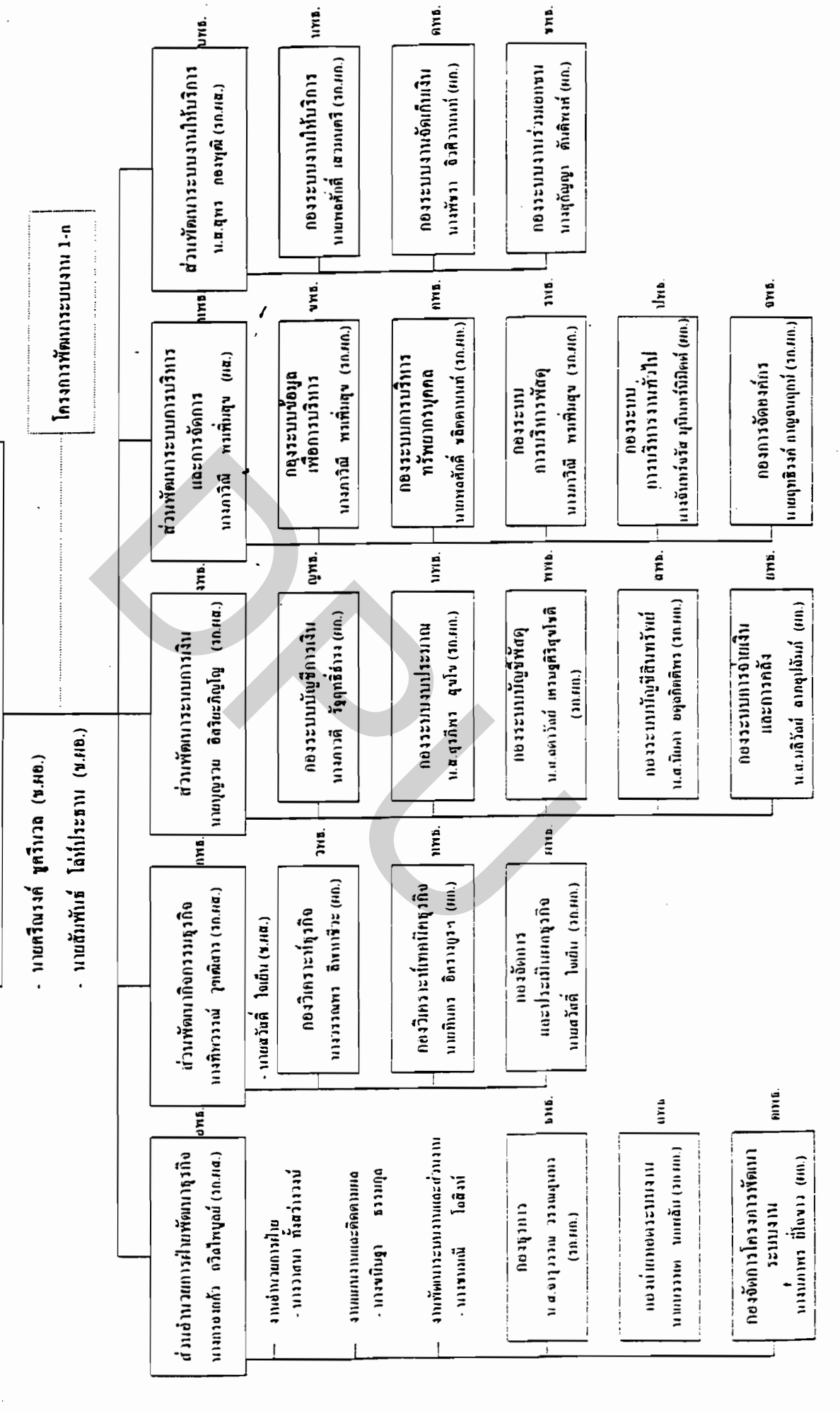
- นางดลฤดี พรทิพัฒน์ (ข.ผอ.)
- นายสุวิชัย เนตรียนนท์ (ข.ผอ.)







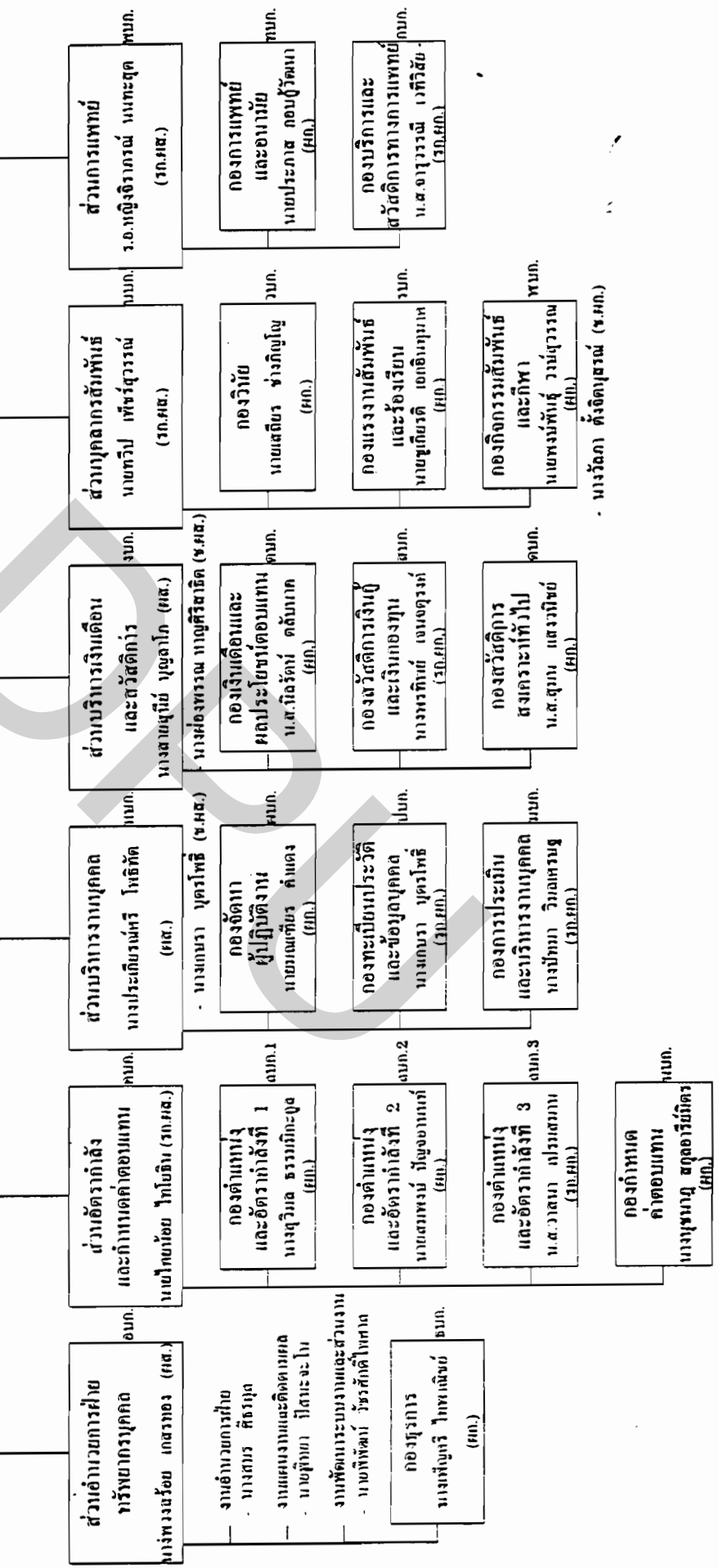
ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ
ทางทวิพวรณ์ วุทธิสาร (ผอ.)



โครงการพัฒนาระบบงาน 1-ก

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
นางจิตรา เกษสำดี (ผอ.)

- นางอรมาลัย เกาศล (ช.ผอ.)
- นางวารีย์ พาทิช (ช.ผอ.)

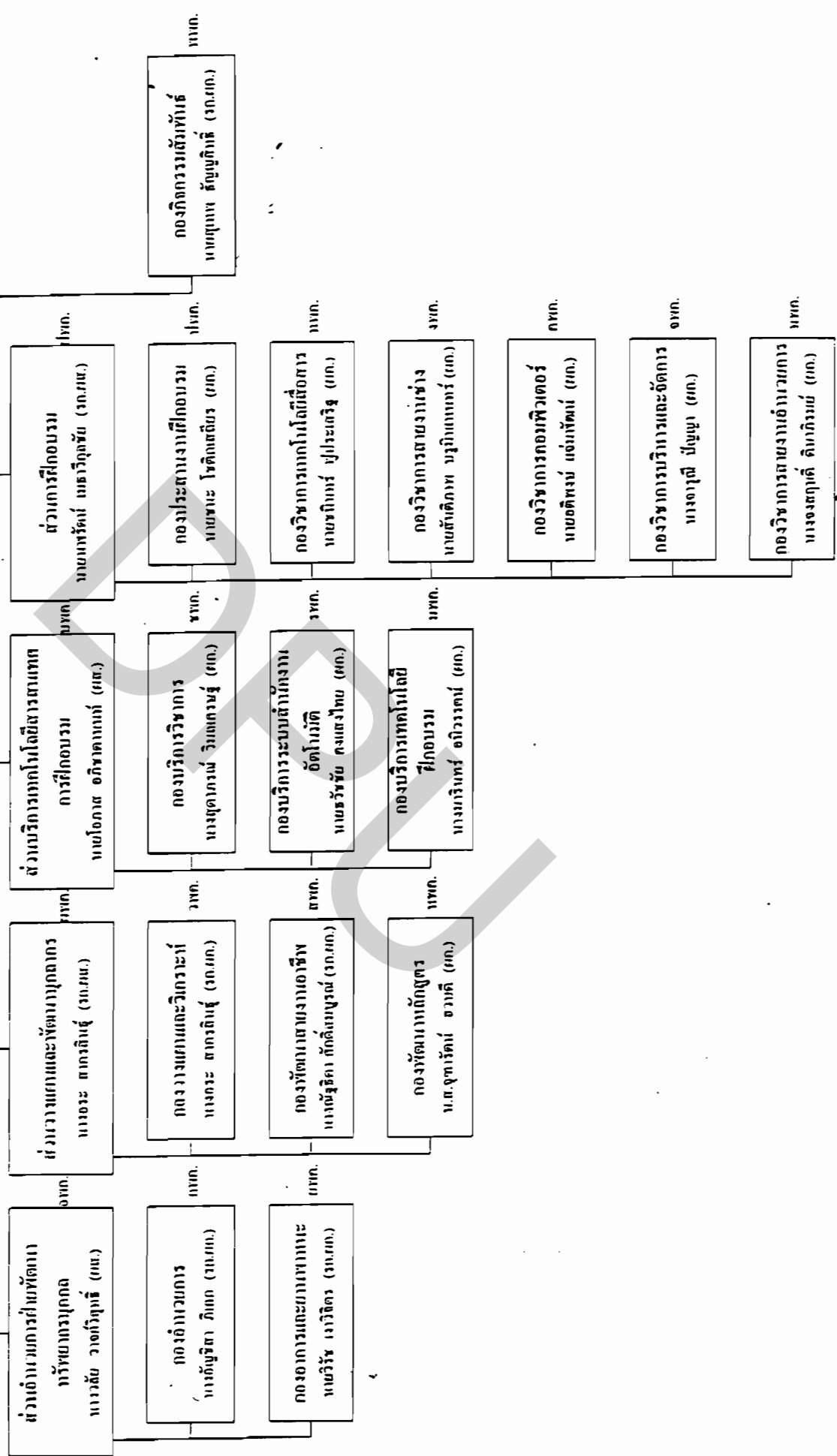


ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

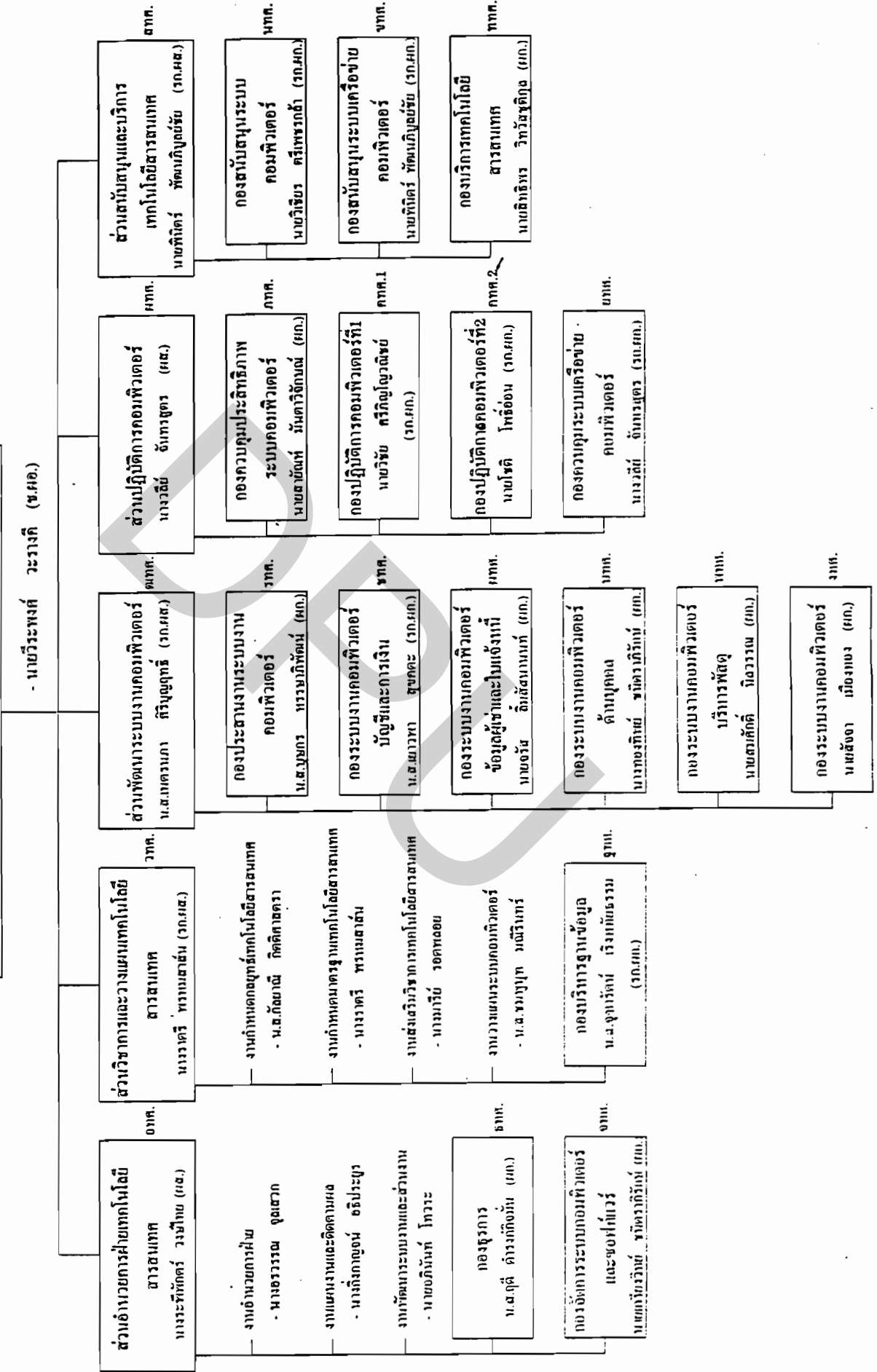
นายทวี ชันติคุณ (ผอ.)

พ.ด.

นางภรณ์ เกรานันต์ (ช.ผอ.)

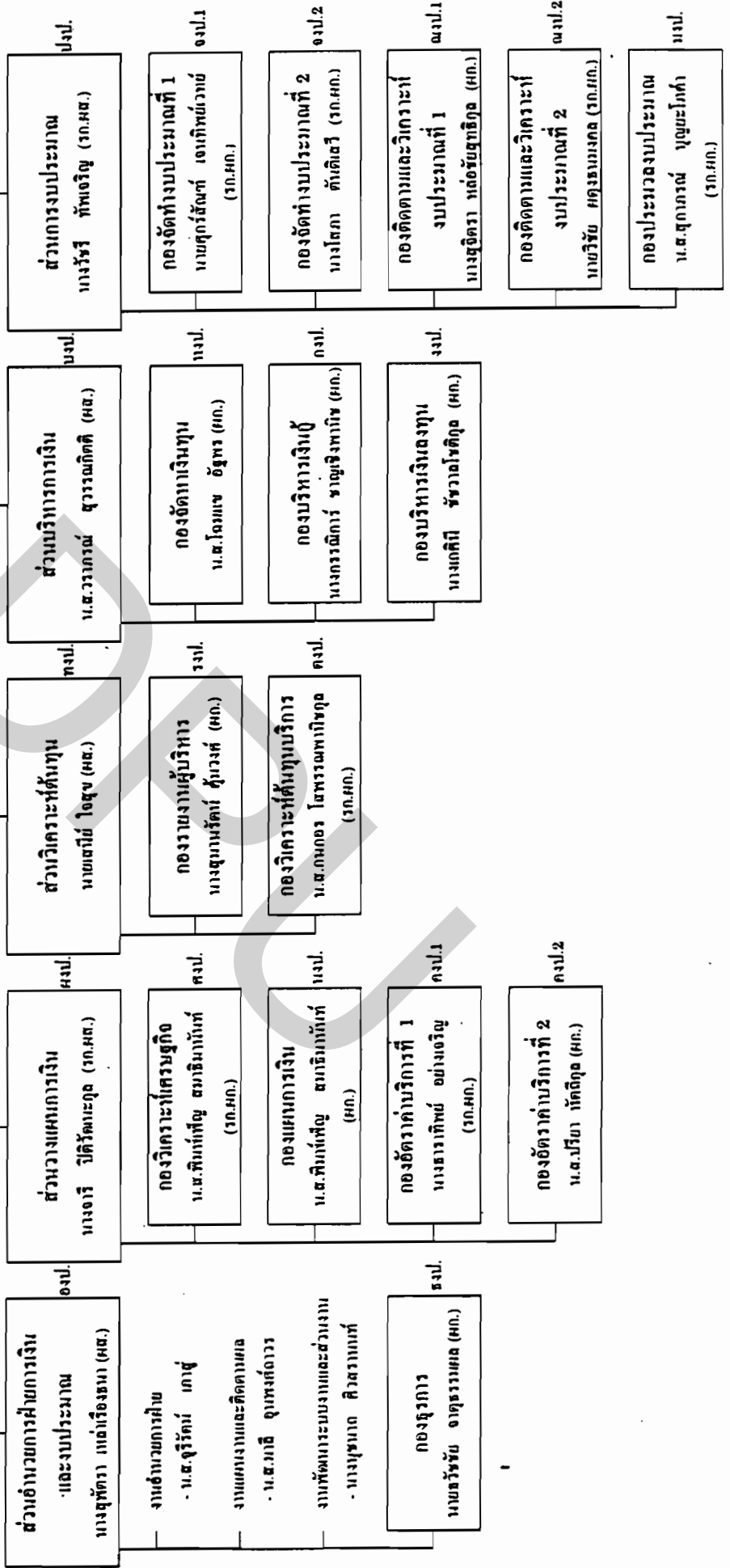


ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ
นายวีระ อ่อนท้วม (ผอ.)



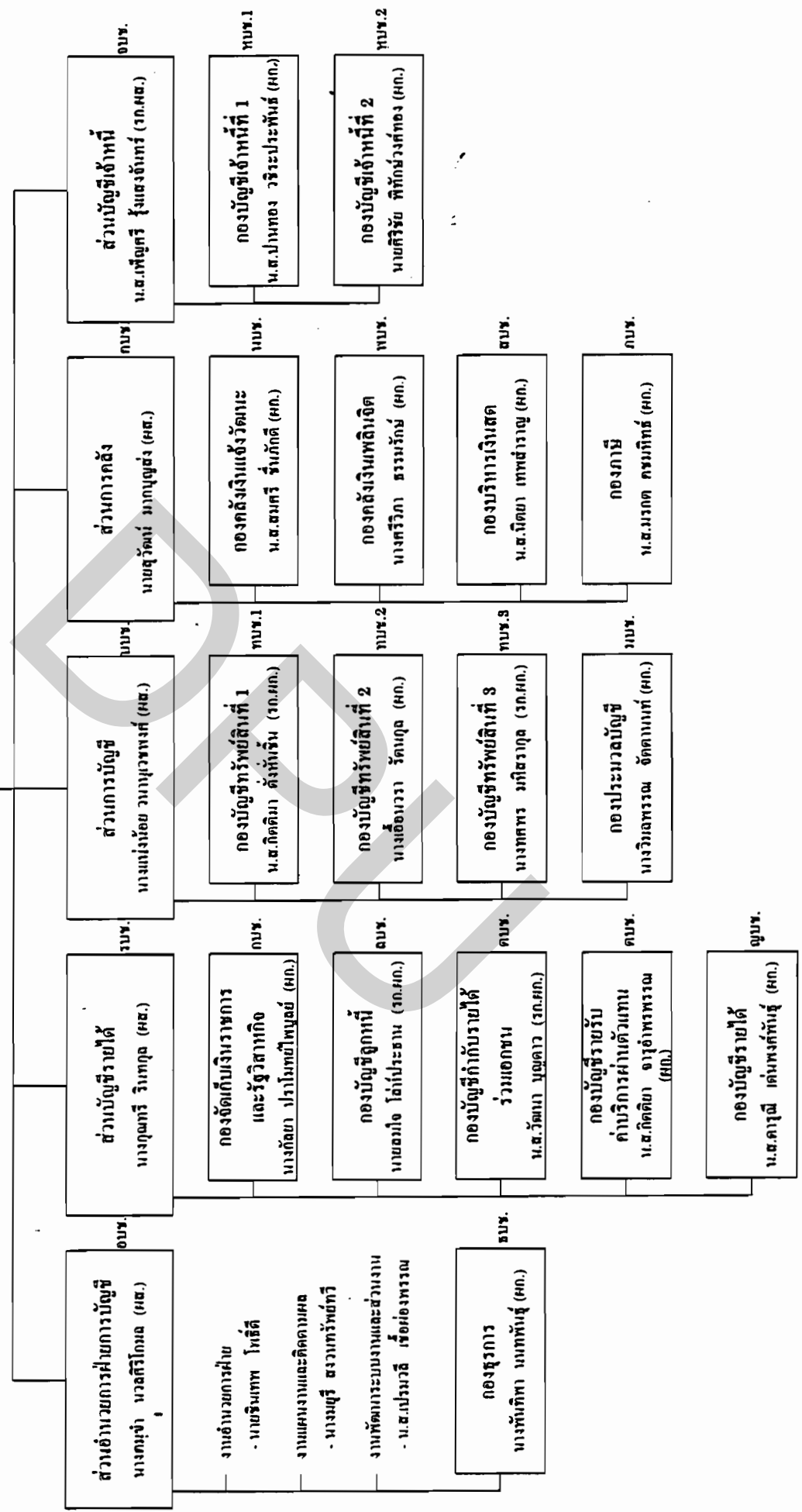
ฝ่ายการเงินและงบประมาณ
นางทัศนีย์ วัฒนโรด (ผอ.)

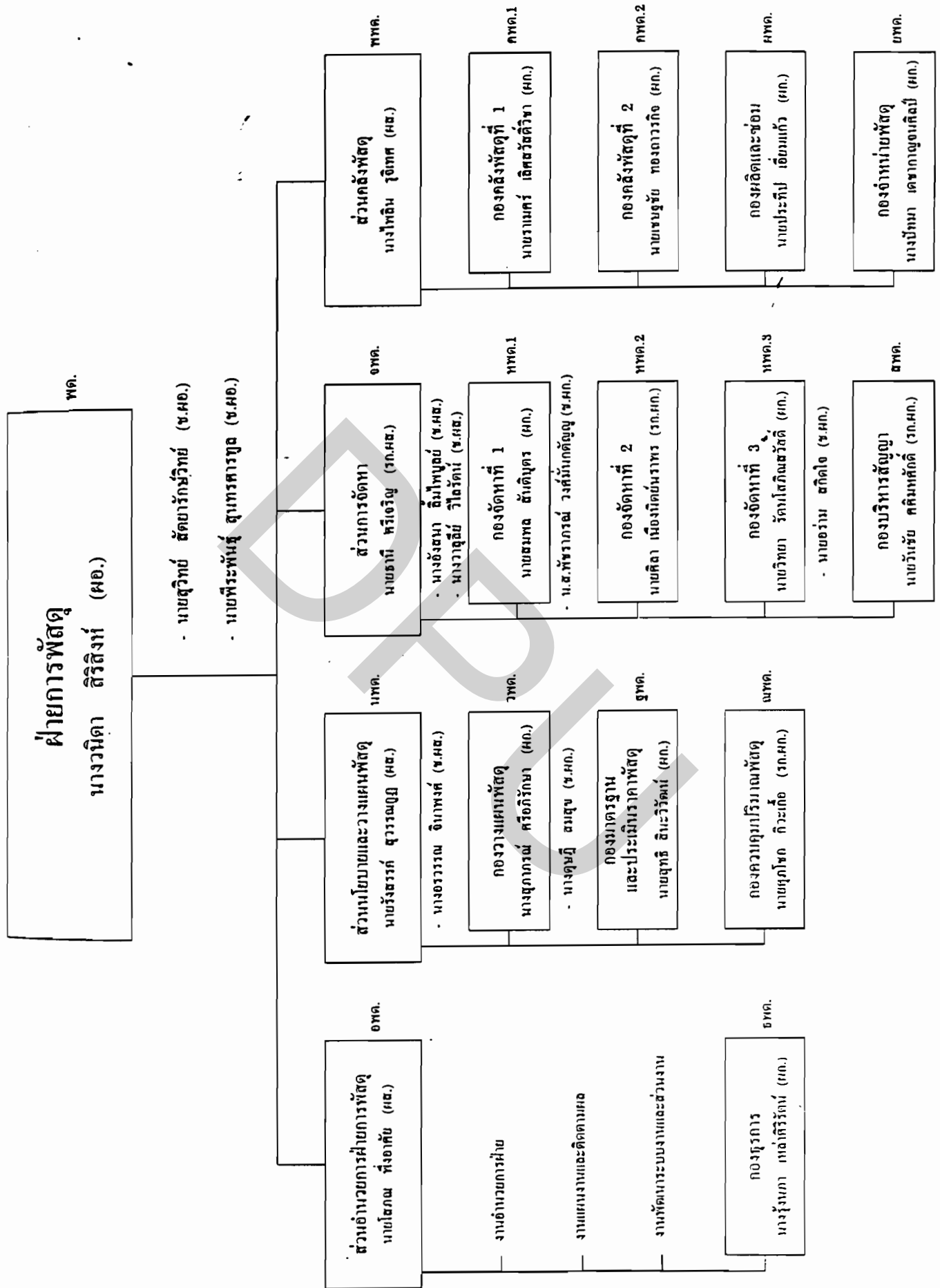
- นายดวง บอดำวีร์ (ช.ผอ.)

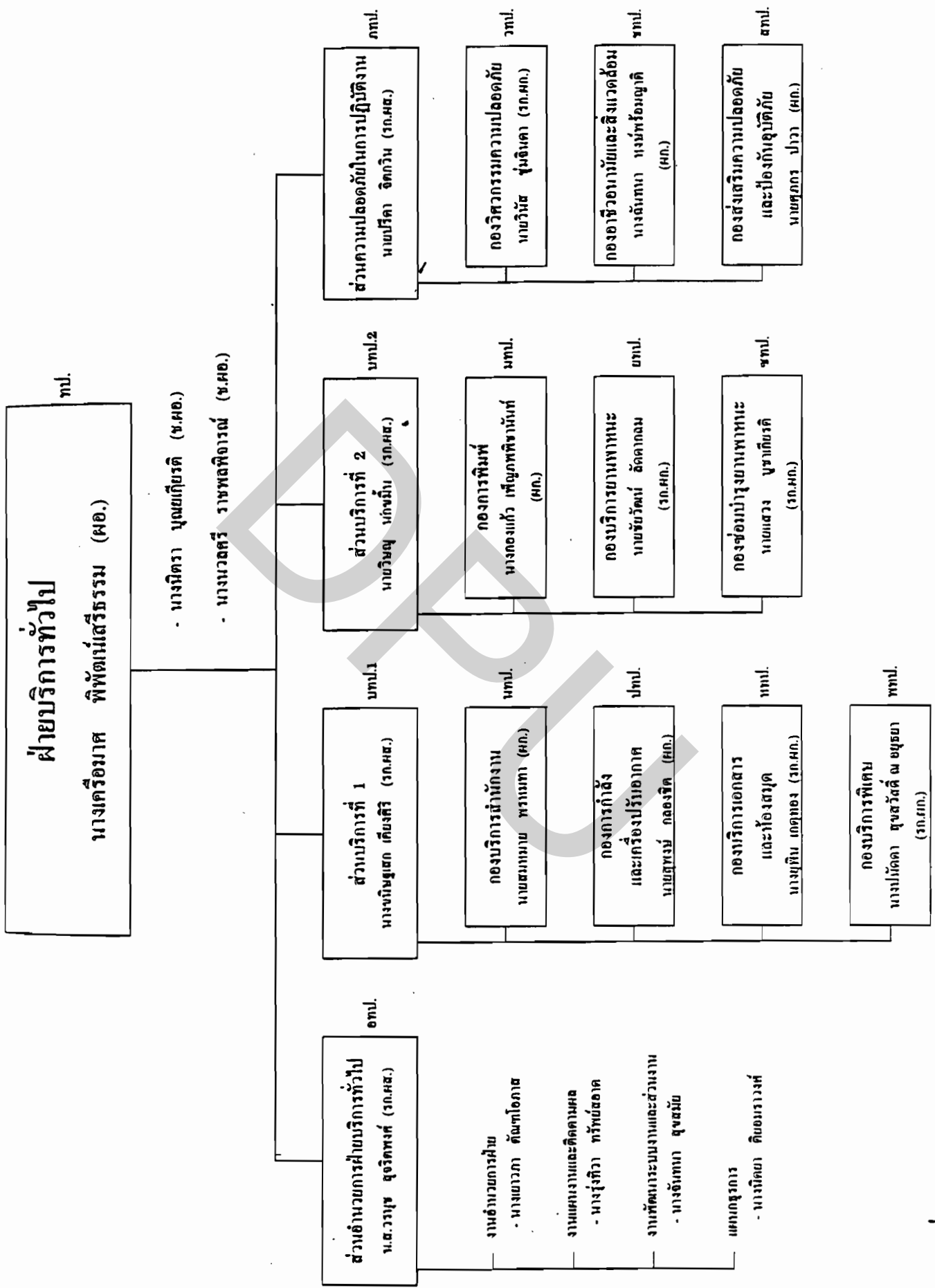


ฝ่ายการบัญชี
นายสาณฑ์ ดินสำราญ (ผอ.)

- นายพุดศักดิ์ พึ่งประภา (ช.ผอ.)







ฝ่ายบริการทั่วไป

นางศรีอมรา พัฒน์เสวีธรรม (ผอ.)

- นางนิตรา บุญเกียรติ (ช.ผอ.)

- นางนงศรี ราชพลพิธารณ์ (ช.ผอ.)

ส่วนงานฝ่ายบริการทั่วไป

น.ส.วราพร สุจริตพงศ์ (รท.ผช.)

อทป.

งานถ่ายภาพ

- นางเยาวภา ตันไพโอภาส

งานแผนงานและติดตามผล

- นางรุ่งทิภา ทวีทรัพย์สุดา

งานพัฒนาระบบงานและส่วนงาน

- นางฉันทนา สุขชัย

แผนกธุรการ

- นางนิตยา คีตอมรวงษ์

ส่วนบริการที่ 1

นางงิษยสุดา เคียงศิริ (รท.ผช.)

นทป.1

กองบริการสำนักงาน

นายสมหมาย พรหมทา (ผก.)

นทป.

กองการกำลัง

และเครื่องปรับอากาศ

นายสุพรรณย์ กลองจิต (ผก.)

ปทป.

กองบริการเอกสาร

และไอเอสยูที

นางยุพิน เตดทอง (รท.ผก.)

ททป.

กองบริการพิเศษ

นางปภัตตา สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา

ททป.

ส่วนบริการที่ 2

นายวิษณุ ภัทขันธ์ (รท.ผช.)

นทป.2

กองการพิมพ์

นางทองแก้ว เกตุภพพิชานนท์

นทป.

กองบริการยานพาหนะ

นายชัยวัฒน์ อัลดากดม

ขทป.

กองซ่อมบำรุงยานพาหนะ

นายแสวง บุชาเกียรติ

รทป.

ส่วนความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

นายปรีดา จิตกรวิม (รท.ผช.)

กทป.

กองวิศวกรรมความปลอดภัย

นายวิษณุ ชุ่มจินดา (รท.ผก.)

วทป.

กองอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

นางฉันทนา เก่งพร้อมญาติ

รทป.

กองส่งเสริมความปลอดภัย

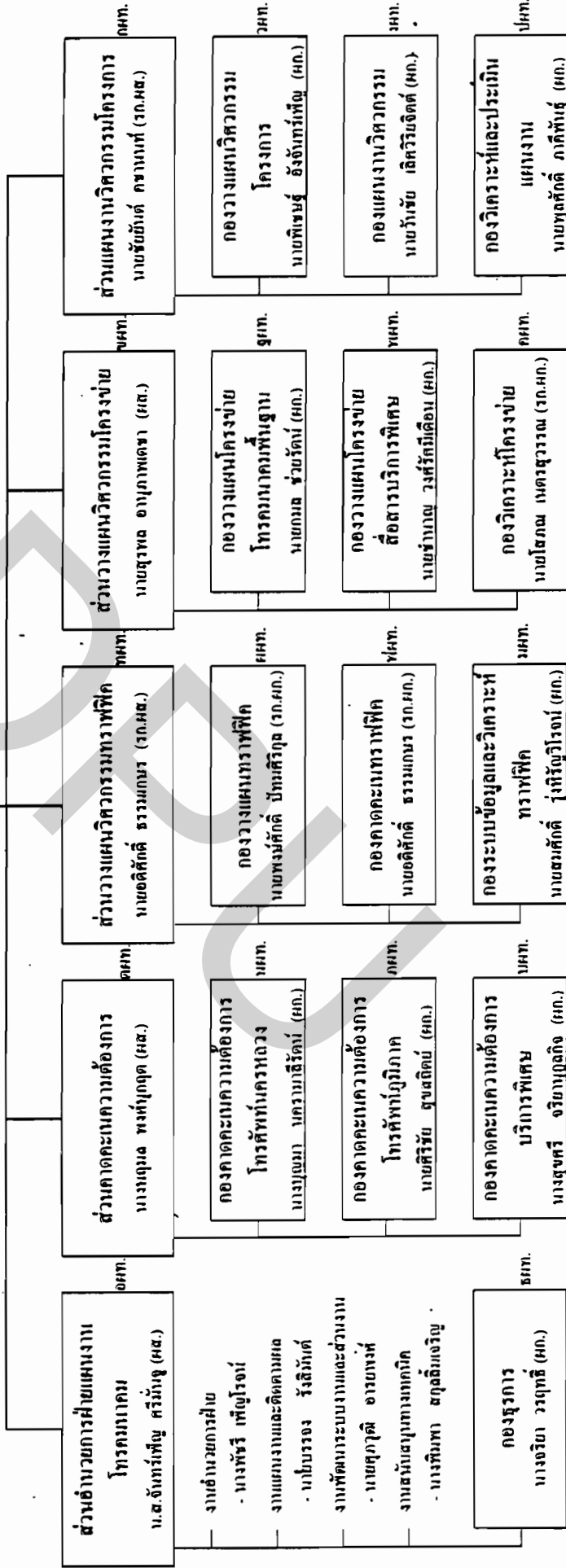
และป้องกันอุบัติเหตุ

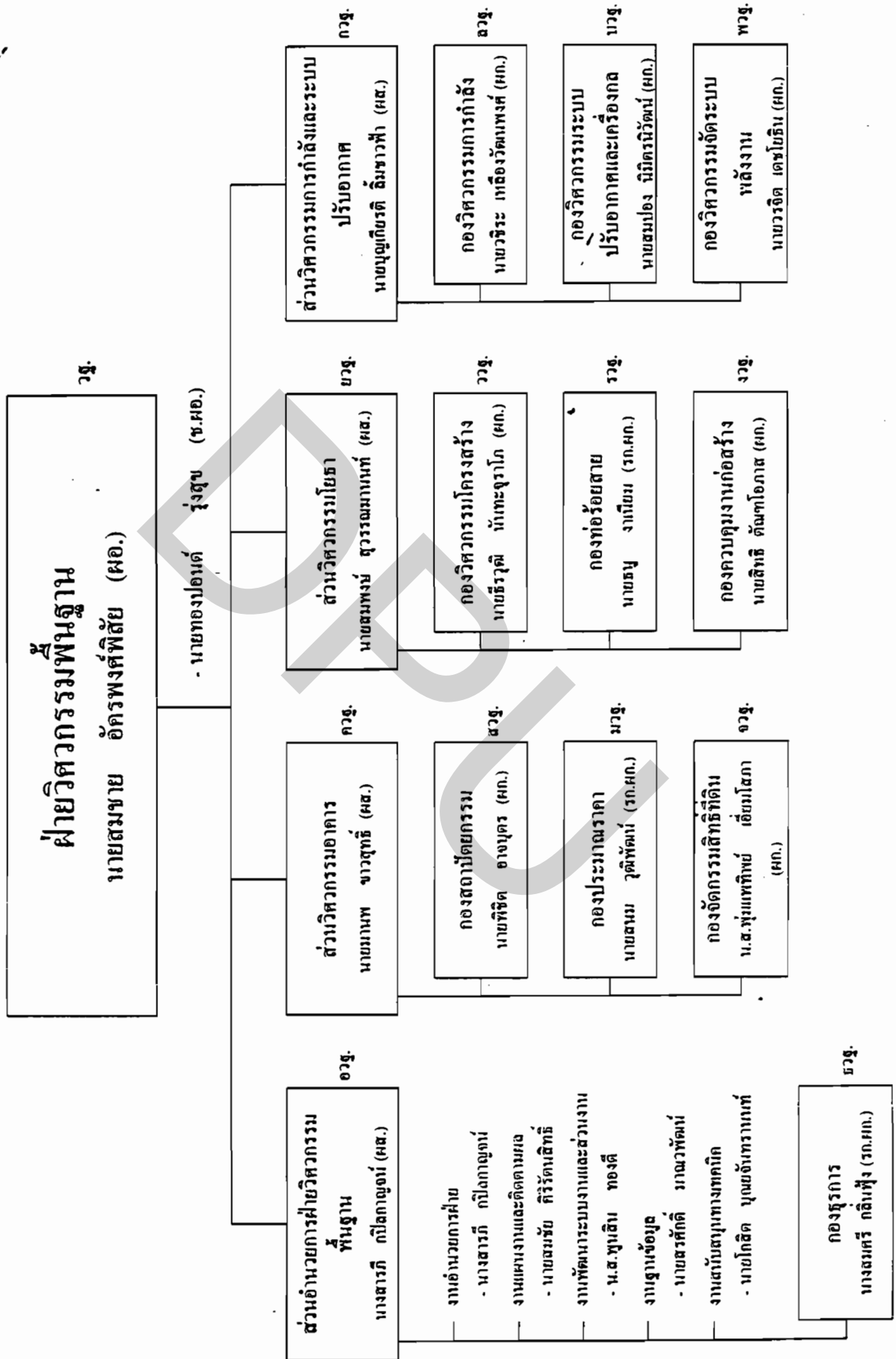
นายศุภกร ปราว (ผก.)

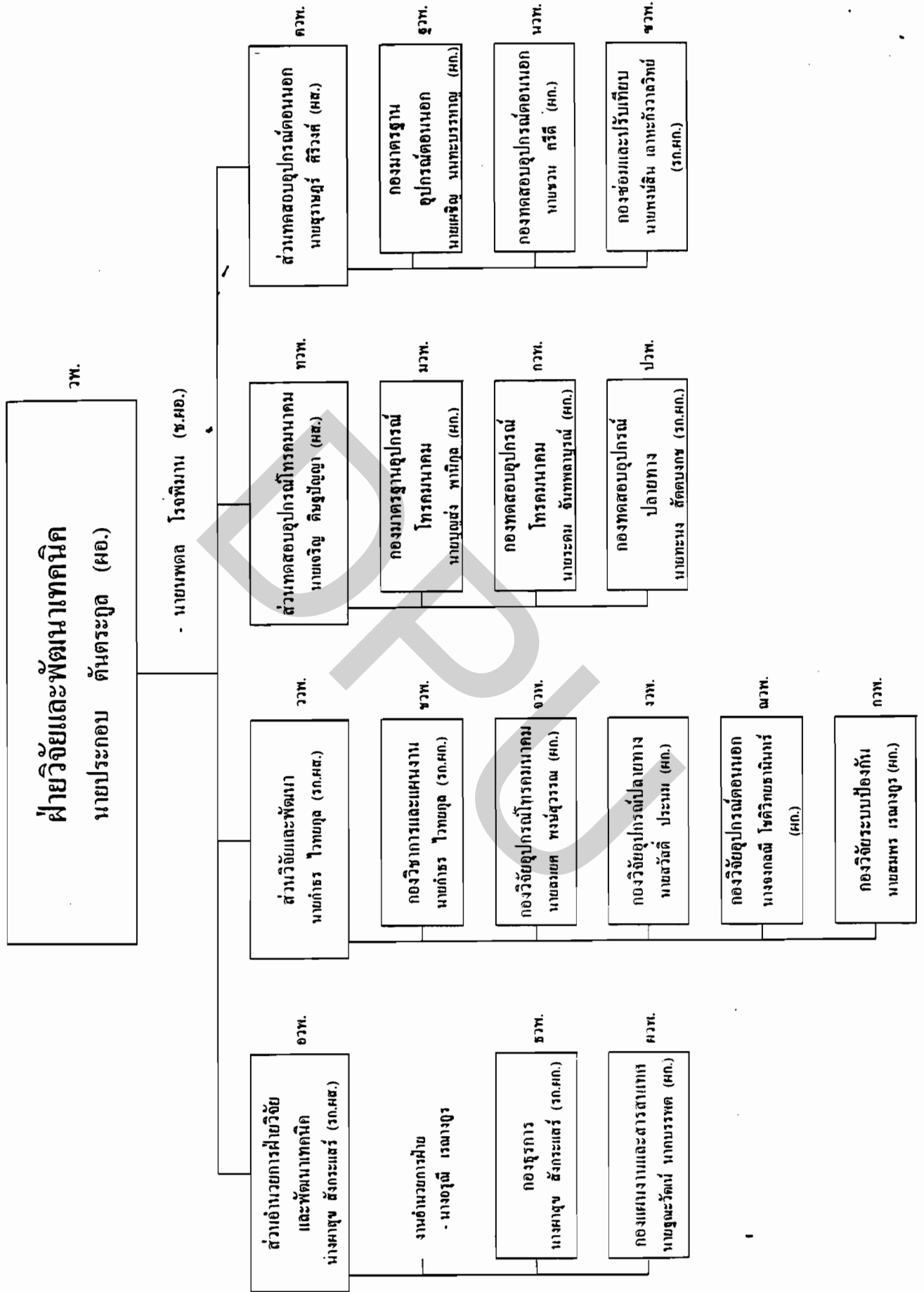
สทป.

ฝ่ายแผนงานโทรคมนาคม
นายอัมพต กลิ่นทุ่ง (ผอ.)
 มท.

- นายกมล ดำจวน (ร.ผอ.)



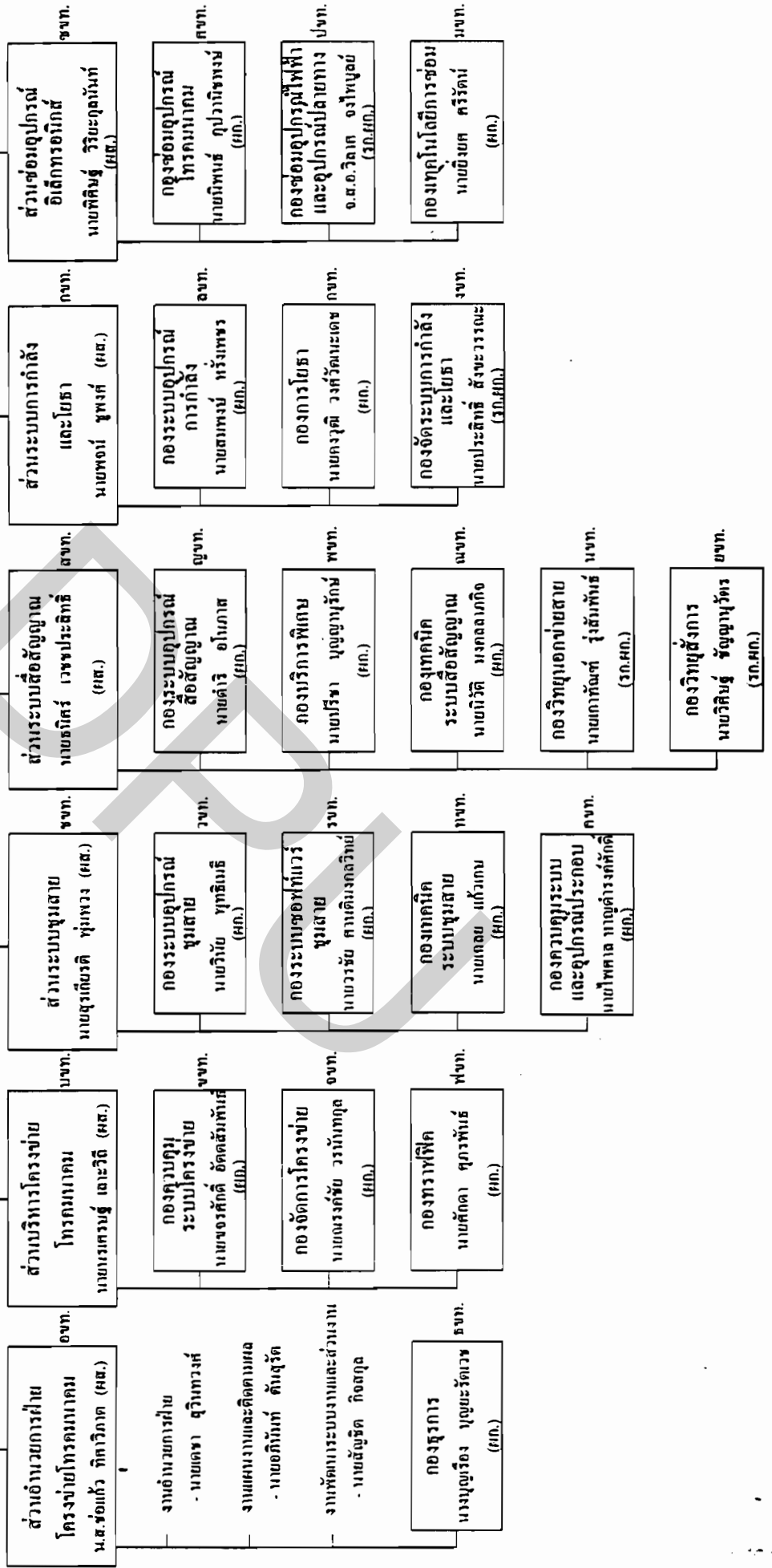




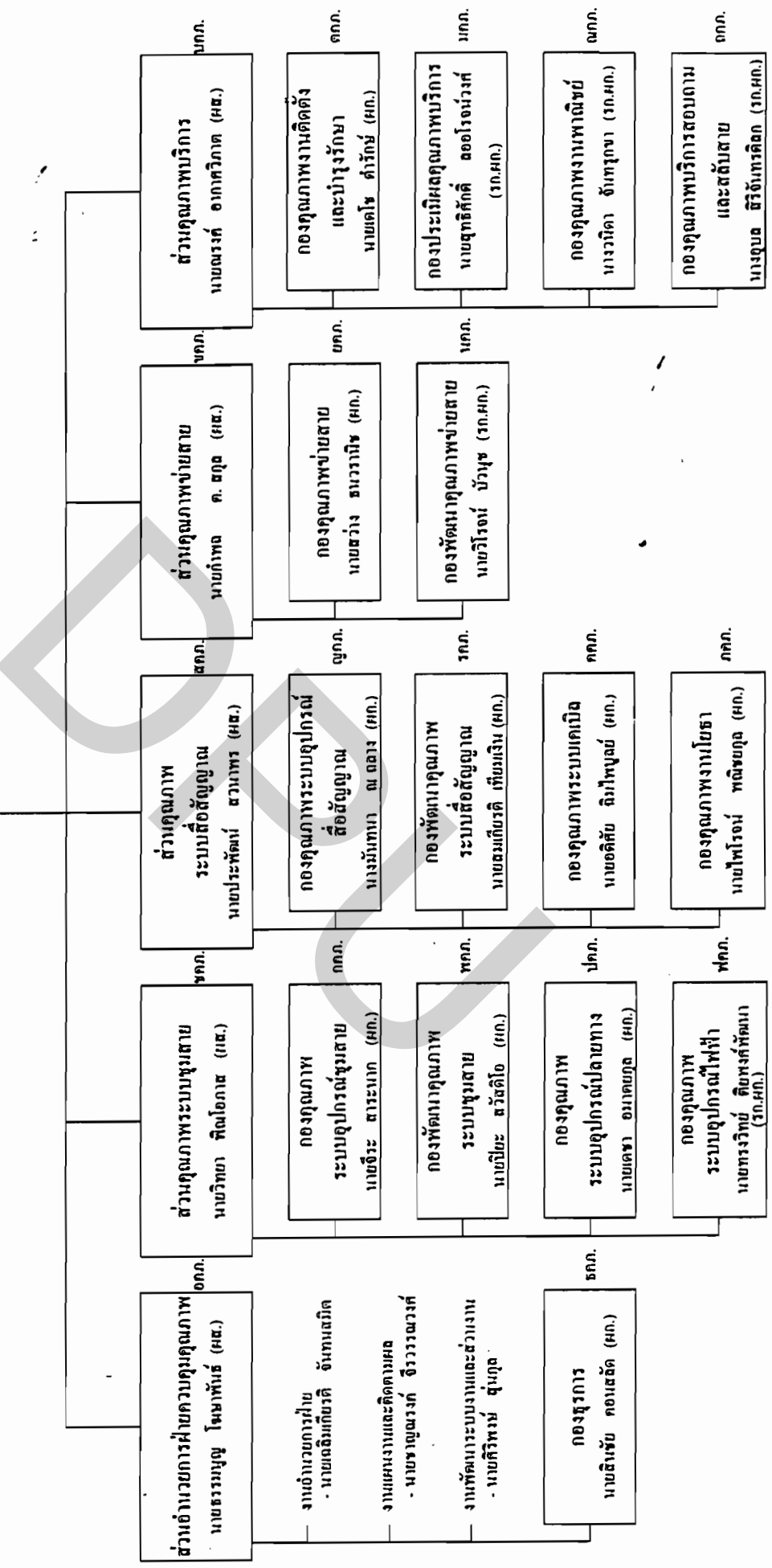
ฝ่ายโครงการข้ายโทรคมนาคม นายพงษ์พันธ์ พงศรานนท์ (ผอ.)

ชท.

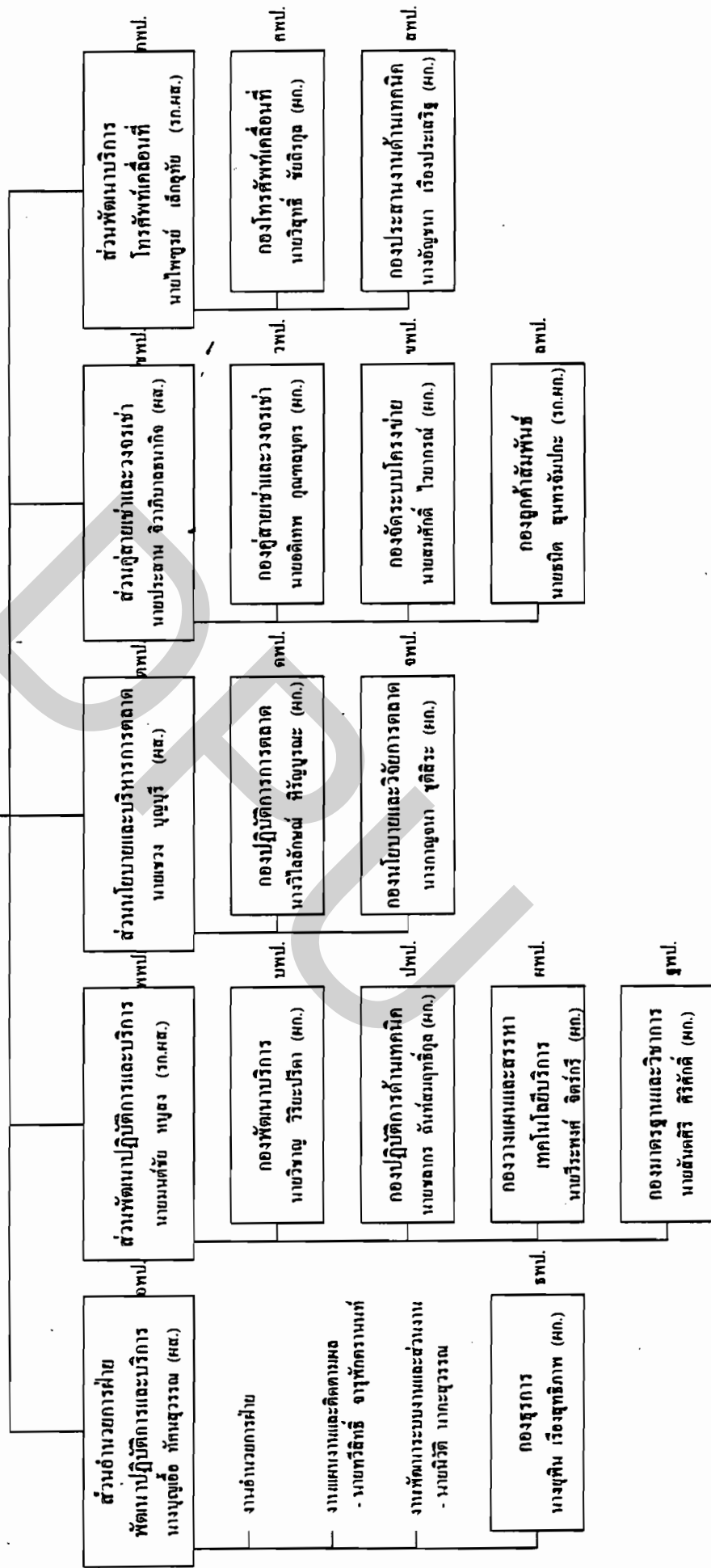
- นายวีระา พินทุเรชา (ช.ผอ.)



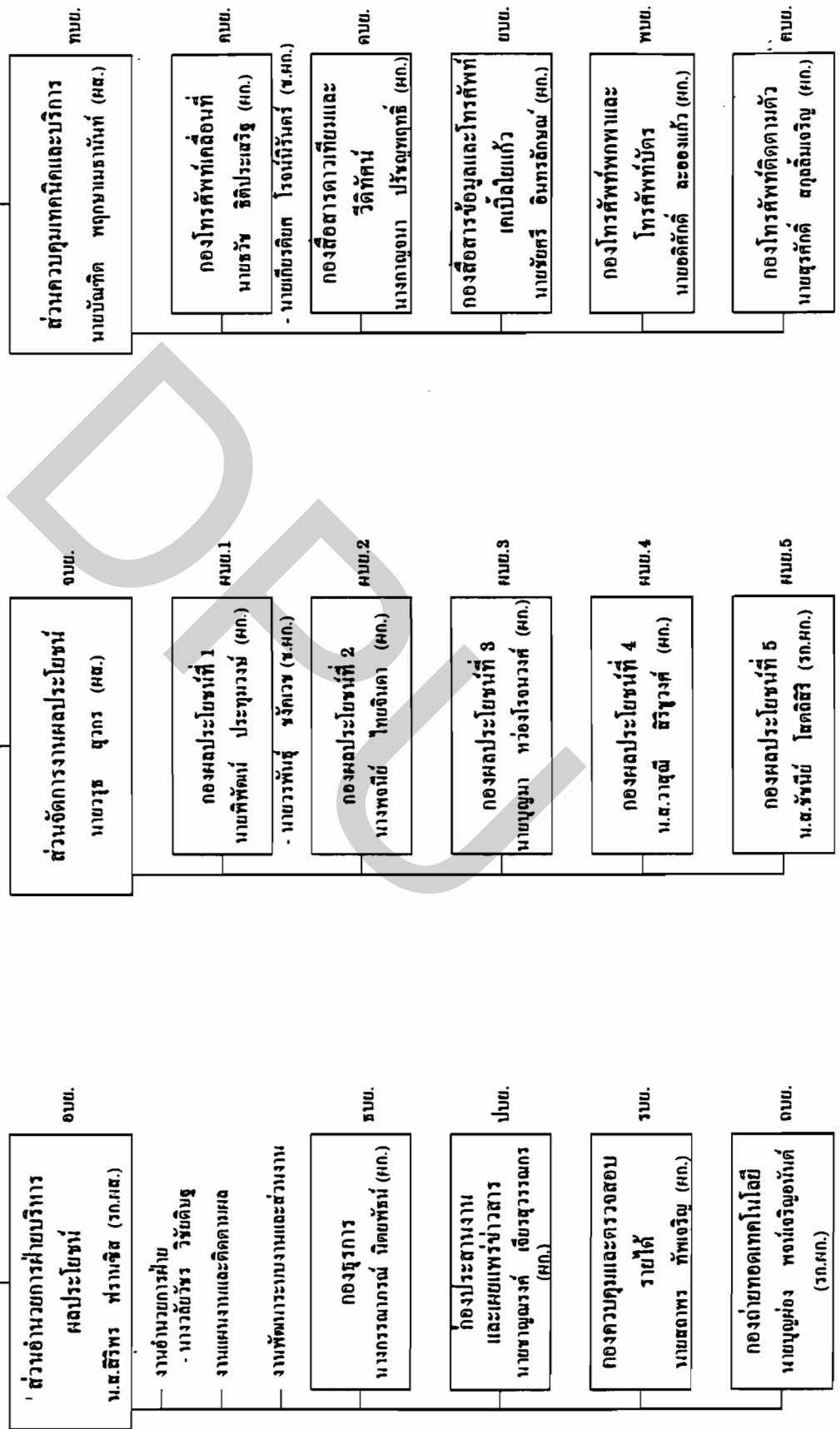
ค.ก.
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ
 นายเดช กระจ่างพันธ์ (ผอ.)



ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการ
นายไพฑูรย์ เด็ถุทัย (ผอ.)



ฝ่ายบริหารผลประโยชน์
นายวิเชียร นาคสีมวด (ผอ.)



ฝ่ายควบคุมเทคนิคร่วมเอกชน

นายองอาจ พุดทวิ (ผอ.)

ทอ.

- นายอภิชาติ อิมทรลักษณ์ (ช.ผอ.)

ส่วนเ้าำนวยการฝ่ายควบคุมเทคนิค
ร่วมเอกชน
นางศิริมา อากาภิรม (ผส.)

อทอ.

งานเ้าำนวยการฝ่าย

งานแผนงานและติดตามผล

งานพัฒนาระบบงานและส่วนงาน

งานรับและส่งมอบ

กองธุรการ

นายสัญญา พิณฑพรม (ผก.)

ธทอ.

ส่วนควบคุมแผนแม่บท
นายรัชรัตน์ อมรสวัสดิ์วัฒนา (รท.ผส.)

มทอ.

กองแผนแม่บทระบบโทรศัพท
พื้นฐาน
นายสุวัฒน์ นทะกัทธ์ชัย (รท.ผก.)

พทอ.

กองวางจรรยาโกศล
นายอมรพันธุ์ สุวรรณวิจิตร (ผก.)

วทอ.

ส่วนมาตรฐานเทคนิค
นายสุริยาวัฒน์ ลักมณะศิโย (รท.ผส.)

ฐทอ.

กองมาตรฐานระบบอุปกรณ์
เครื่องขยาย
น.ส.ฉัฐชฉี ฉาวศุภโรจน์ (ผก.)

รทอ.

กองมาตรฐานระบบอุปกรณ์
สื่อสัญญาณ
นายศุภวิวัฒน์ อักมณะศิโย (รท.ผก.)

ธทอ.

กองมาตรฐานระบบอุปกรณ์
ข่ายสาย
นายวรรณพอด ปรัชญพฤทธิ (ผก.)

จทอ.

กองมาตรฐานอุปกรณ์การกำลัง
และอุปกรณ์ประกอบอาคาร
นายบรรต รัตนรังสรรค์ (ผก.)

กทอ.

ส่วนควบคุมแผนขยายบริการ
นายสุเทพ ศรีสุวรรณ (รท.ผส.)

ผทอ.

กองควบคุมแผนขยายบริการ
นครหลวง
นายเรวัตร์ แย้มไสว (รท.ผก.)

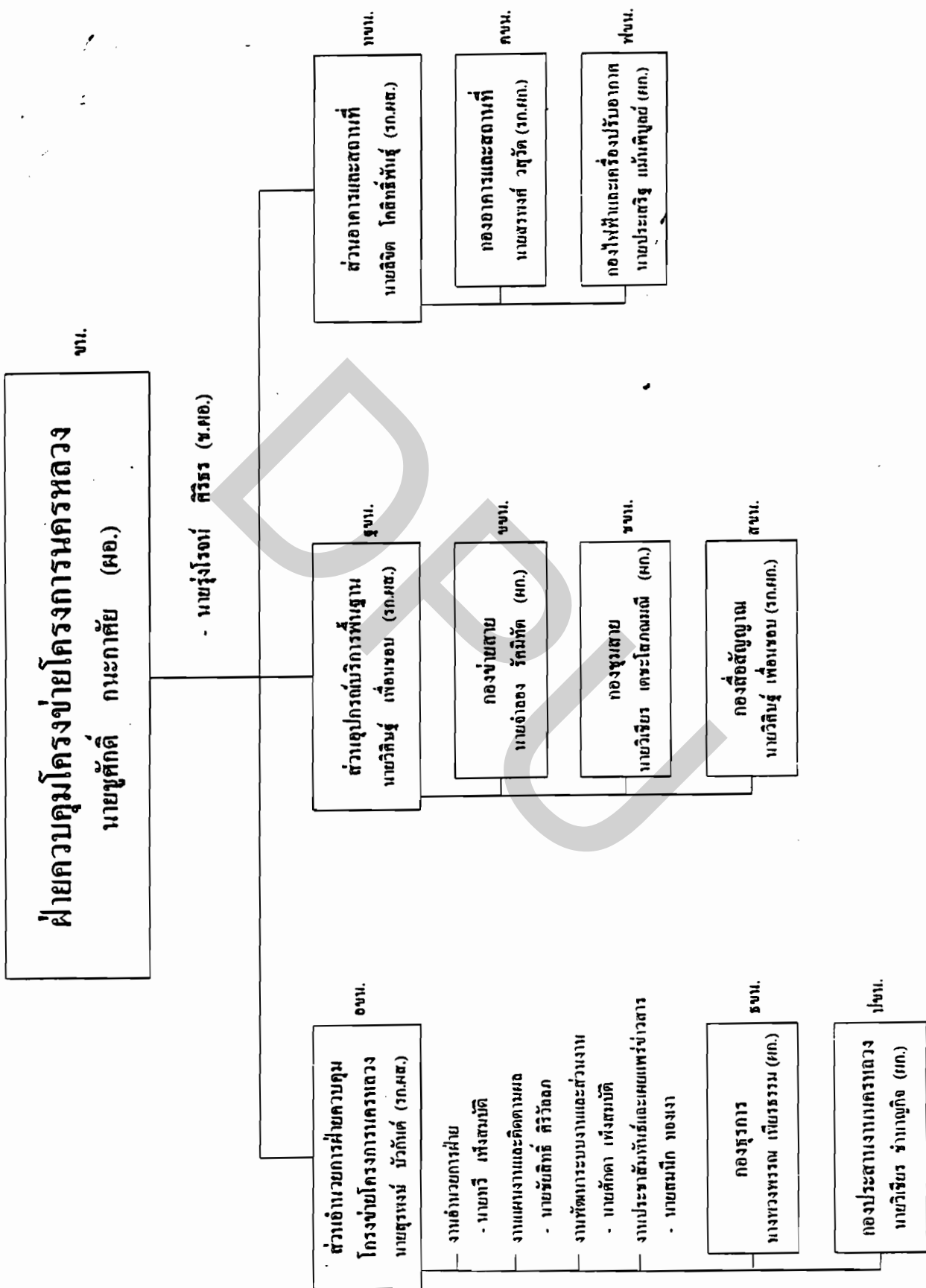
นทอ.

กองควบคุมแผนขยายบริการ
ภูมิภาค
นายทรงภักดี ทุ่งรุ่งเรือง (ผก.)

ภทอ.

กองประเมินผลดำเนินงานเทคนิค
นายสุเทพ ศรีสุวรรณ (รท.ผก.)

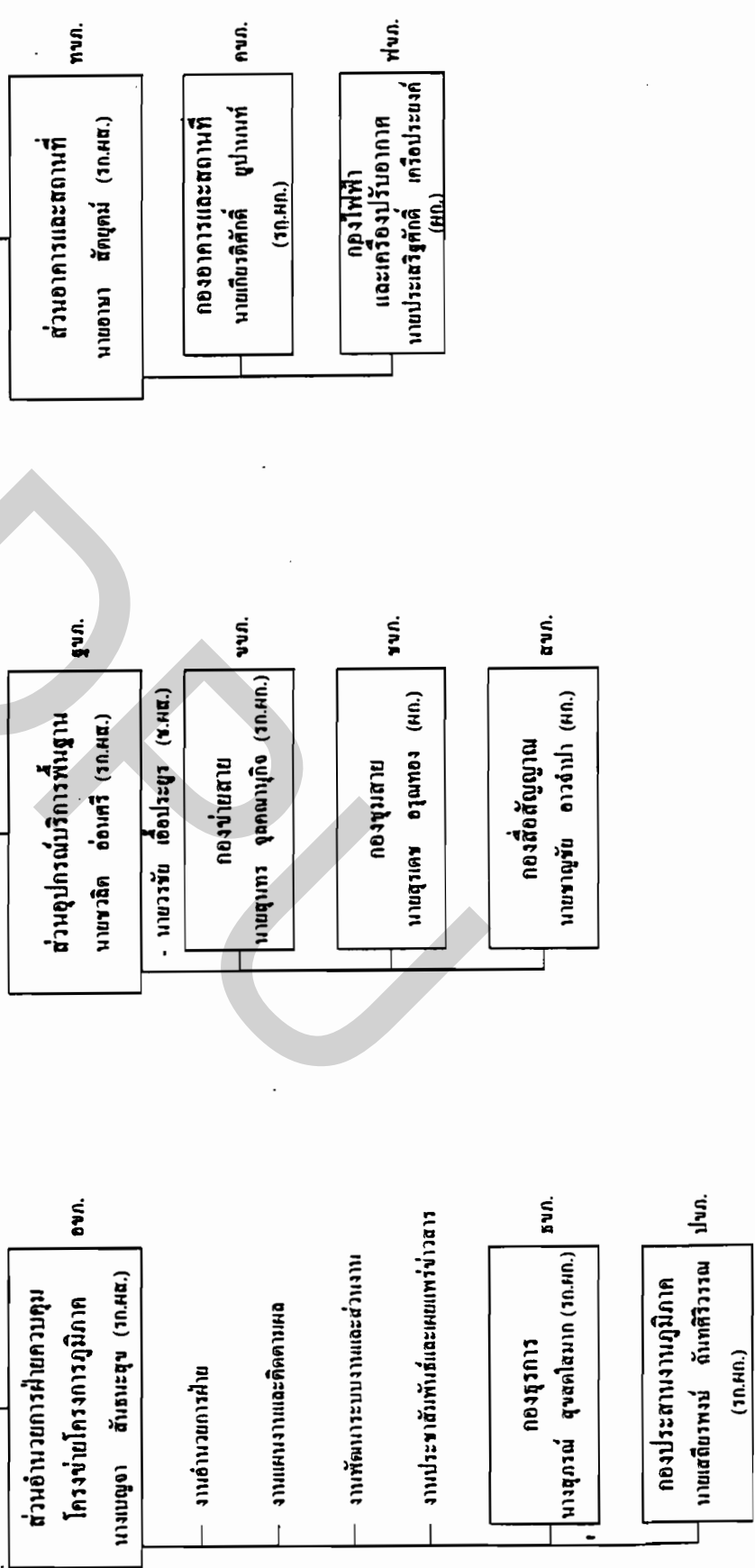
ปทอ.



ฝ่ายควบคุมโครงการภูมิภาค
 นายวิจิต เหมสมบัติ (ผอ.)

ขภ.

- นายพิเชษฐ์ ชำรงค์ศิริวัฒน์ (ข.ผอ.)
- นางกิงกาญจน์ สังกะสิทธิ์ (ข.ผอ.)



ทพภ.

คขภ.

ฟขภ.

ฐขภ.

ขขภ.

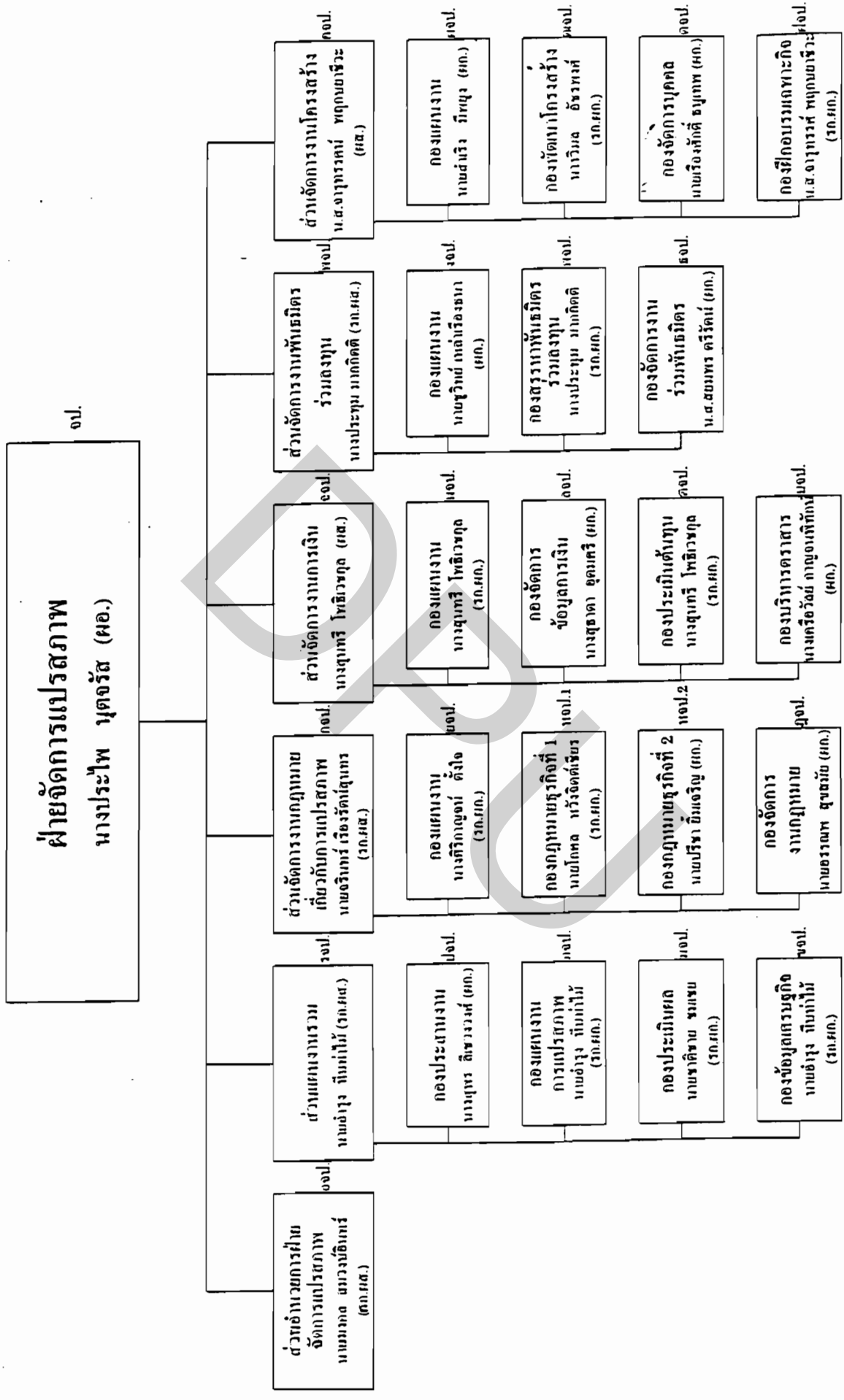
รขภ.

สขภ.

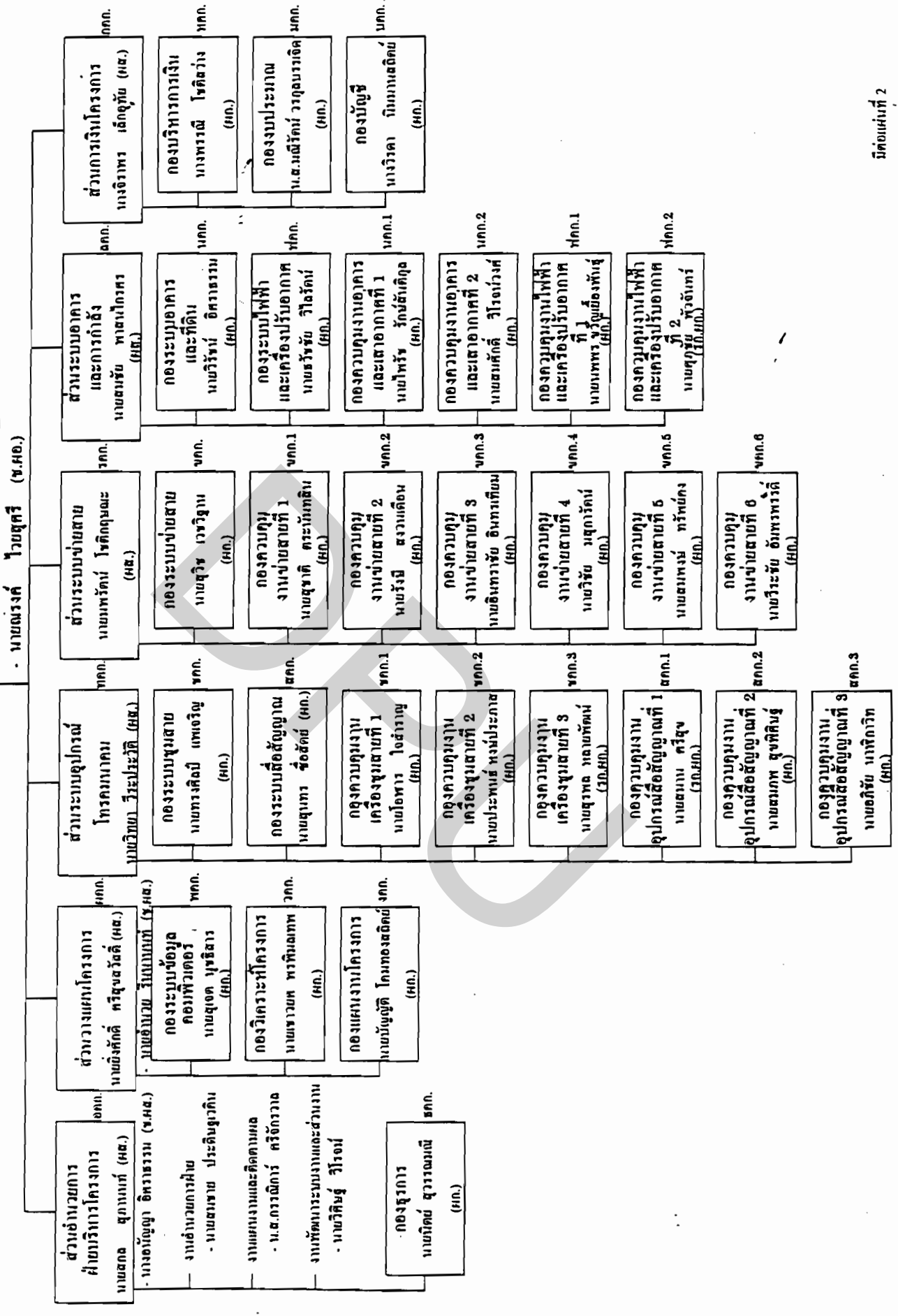
องขภ.

รขภ.

ปขภ.

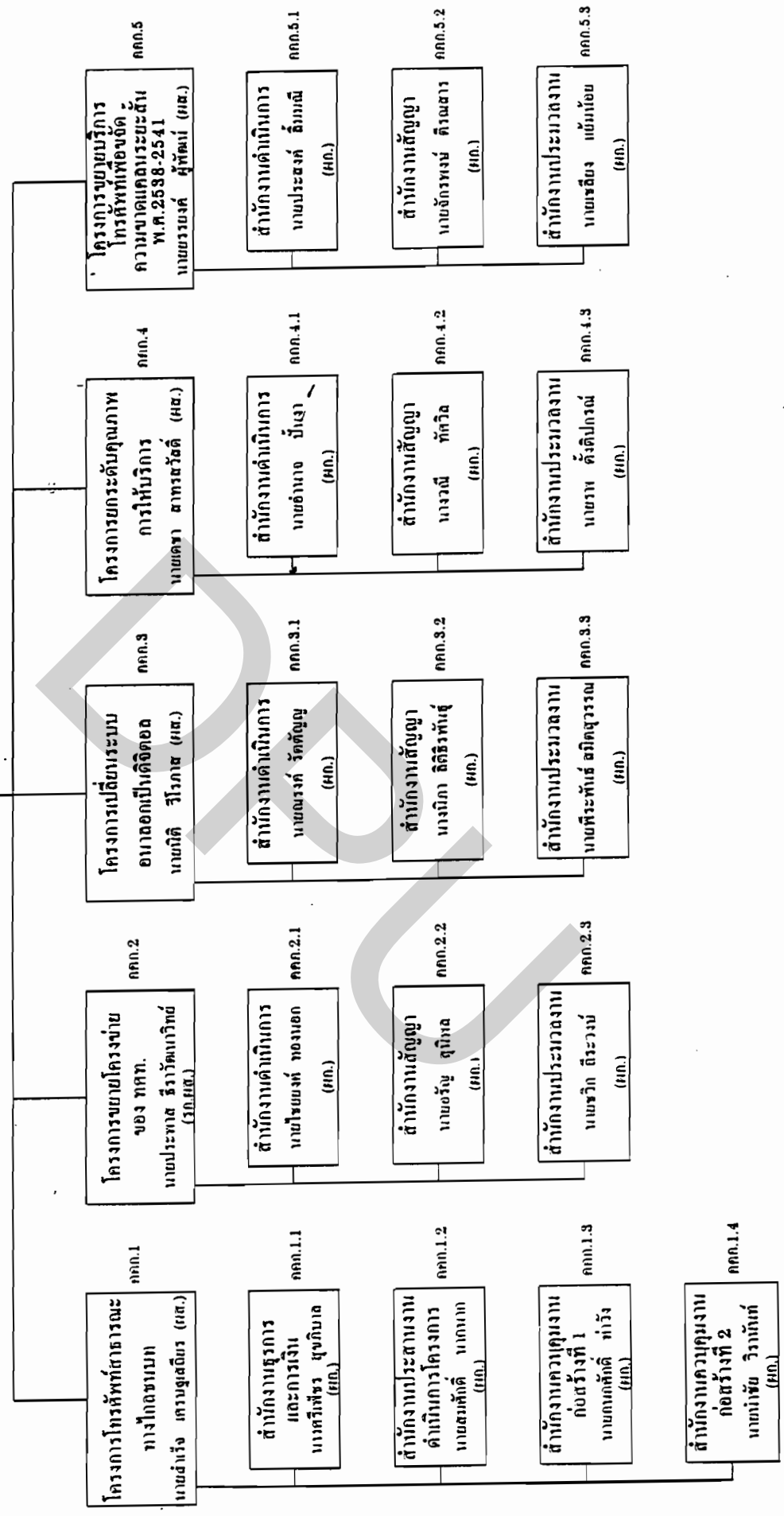


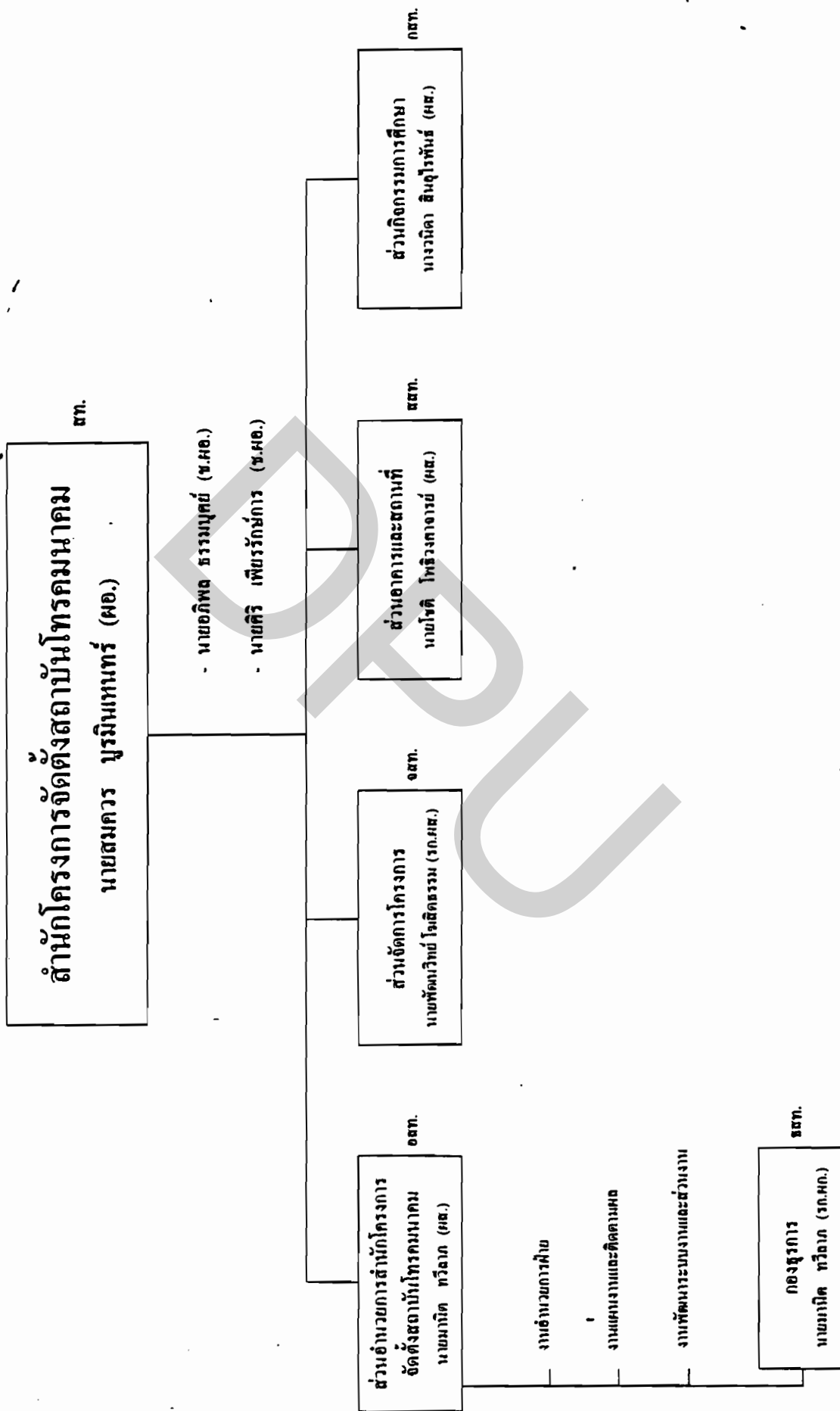
ฝ่ายบริหารโครงการ นายตำรวจ พงศ์ประยูร (ผอ.)



ฝ่ายบริหารโครงการ
นายตำรวจ พงศประยูร (ผอ.)

นายณรงค์ ไวยสุศรี (ข.ผอ.)



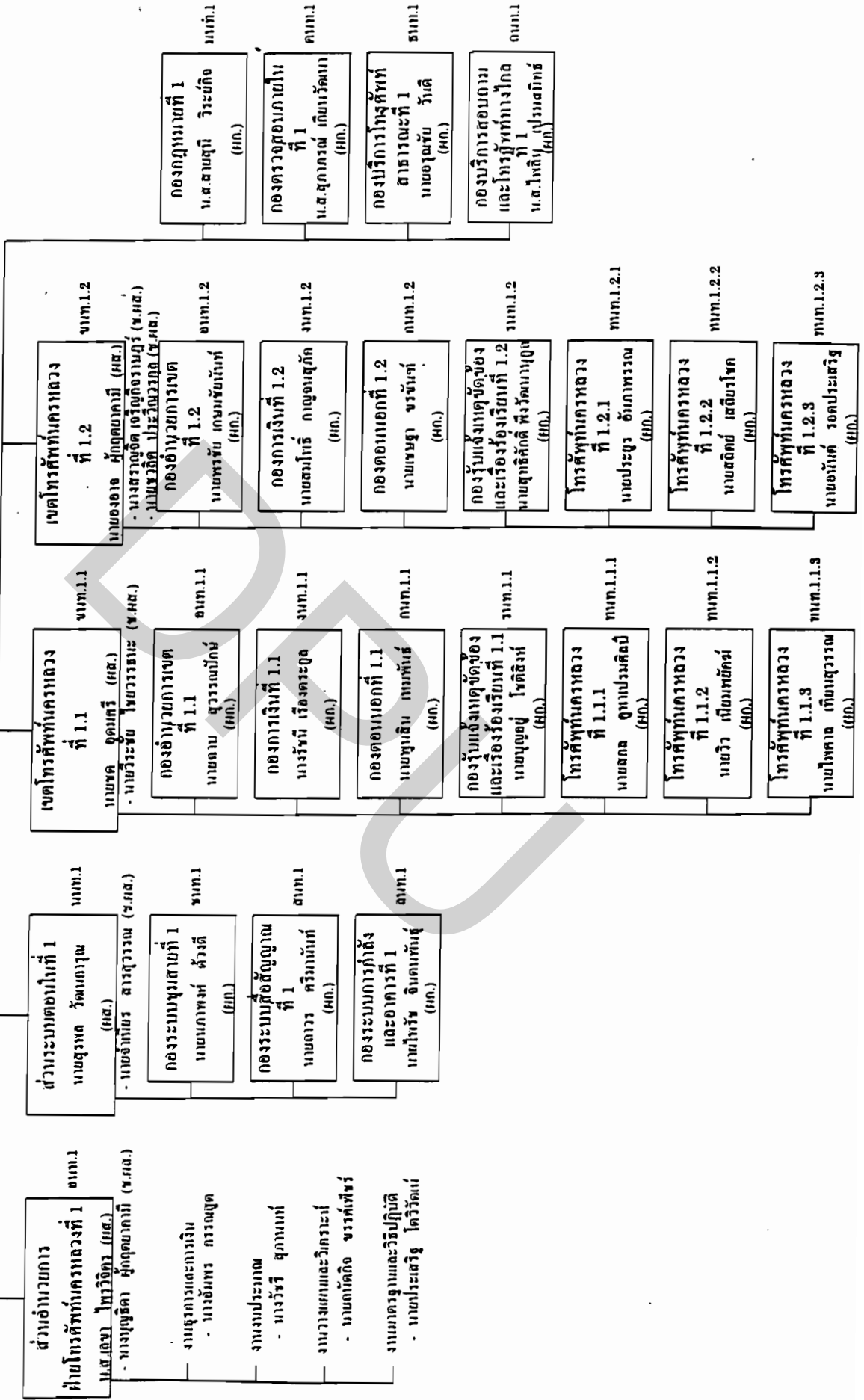


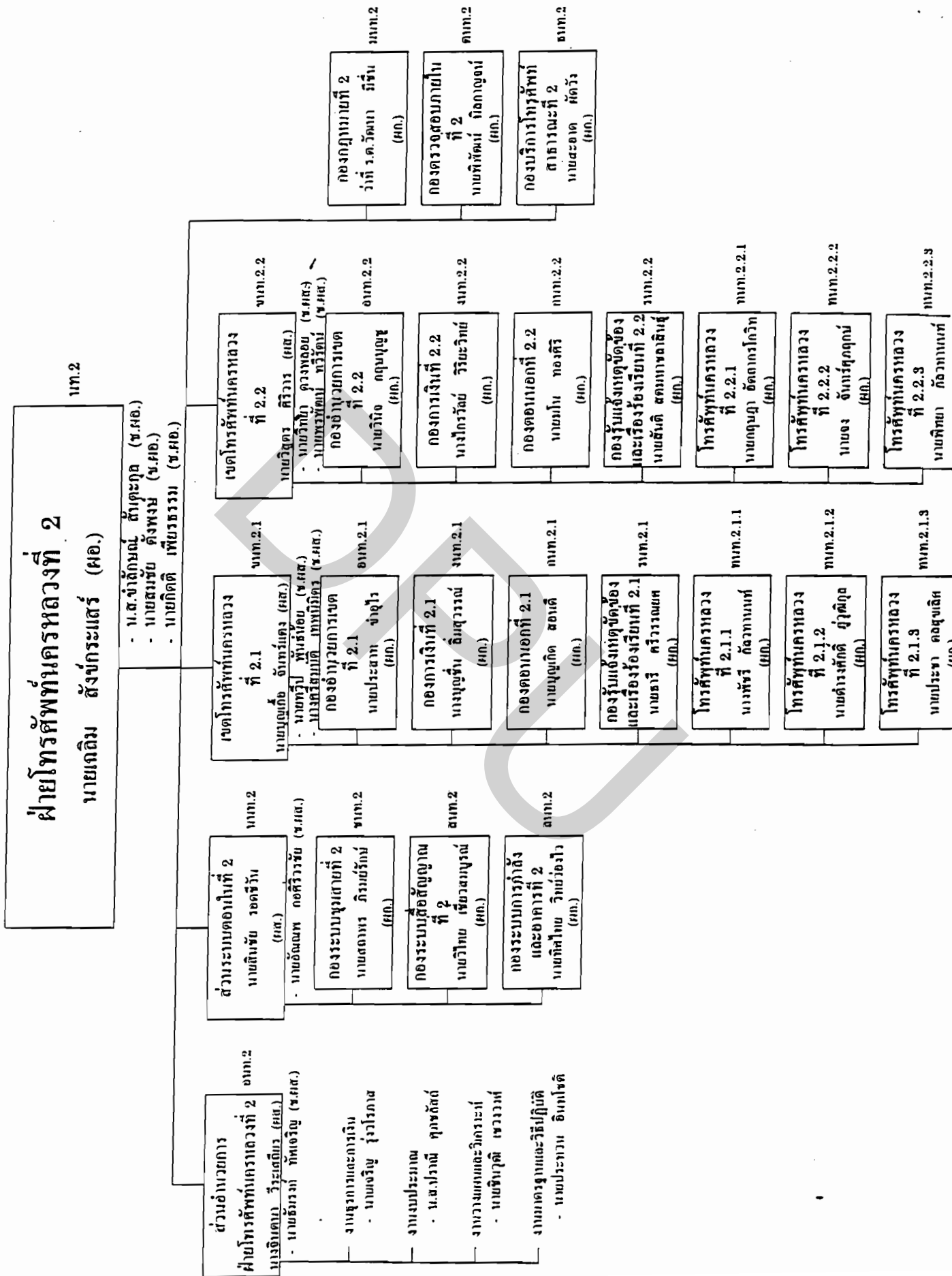
ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 1

นายเกียรติคุณ มุทธากลิน (ผอ.)

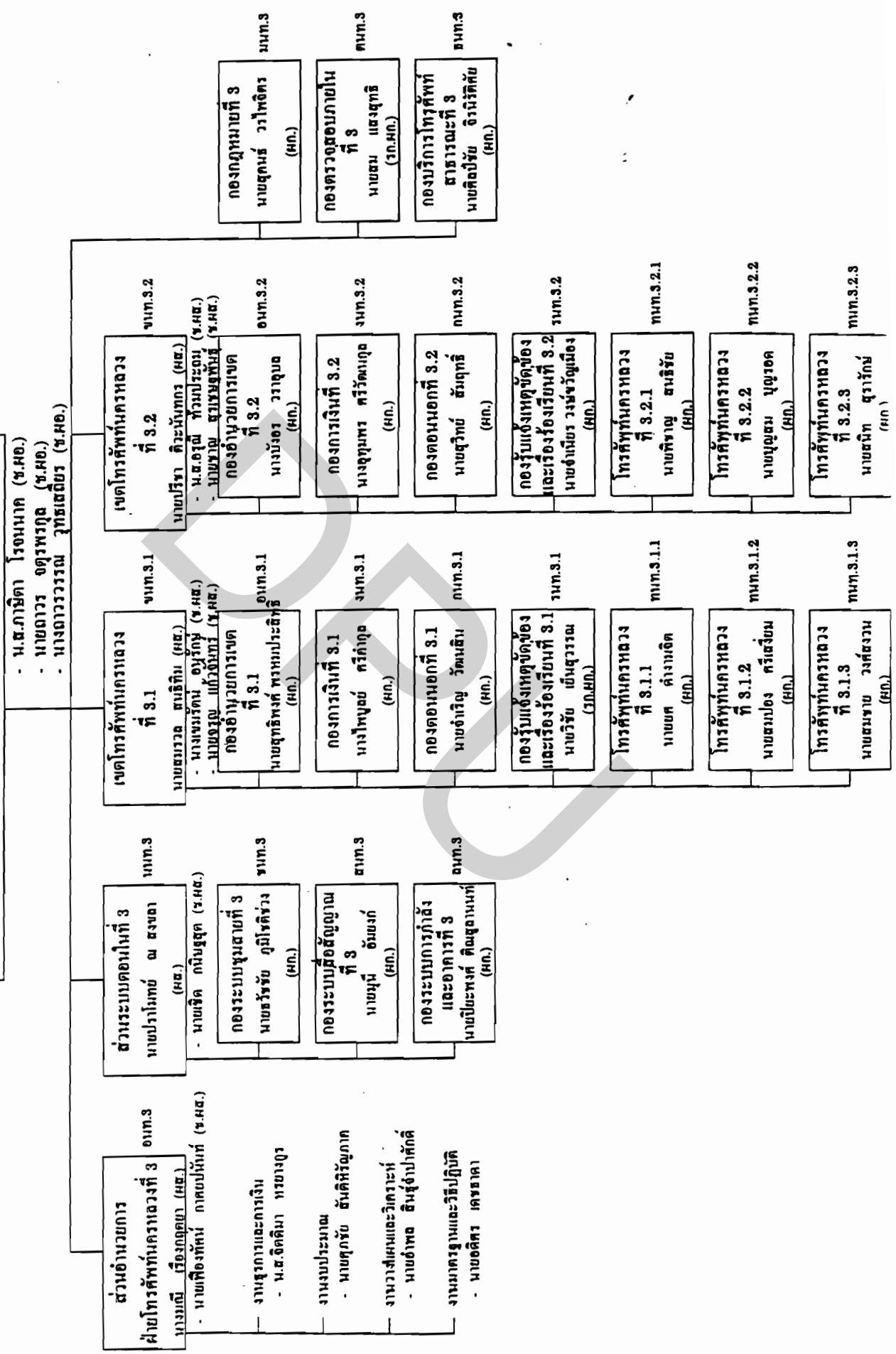
ทท.1

- นายมนตรี วชิรเจตน์ (ช.ผอ.)
- นายสุชัย อุพงษ์ภูวนารถ (ช.ผอ.)
- น.ส.ไพรัช ตันติผลาชีวะ (ช.ผอ.)





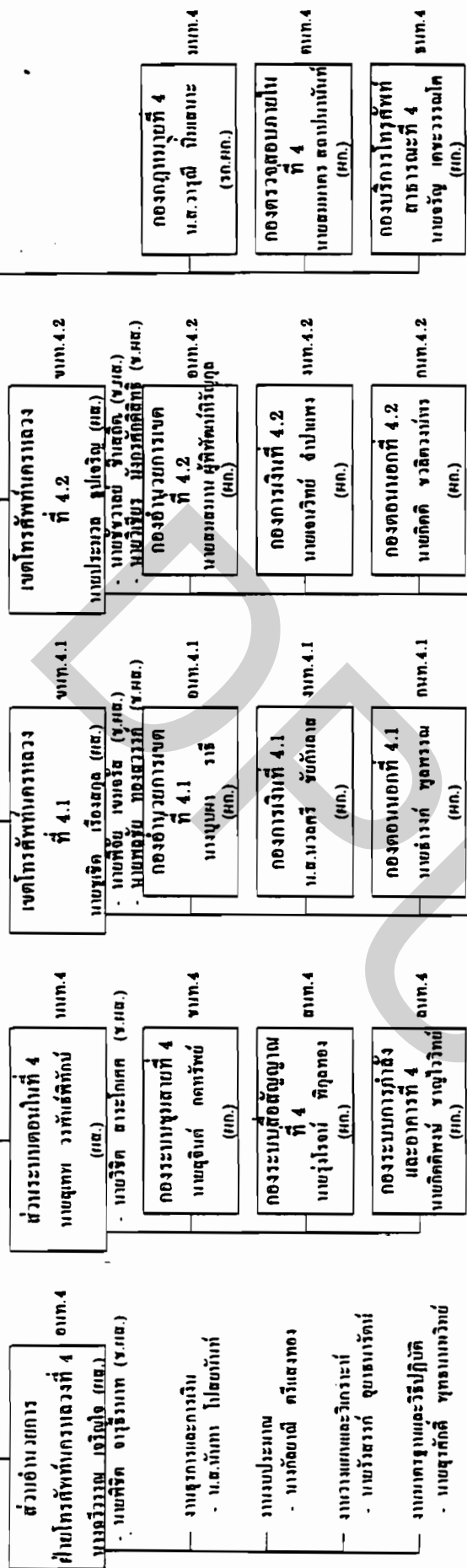
ฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 3
นายชัยเชวง กฤตยาคม (ผอ.)



ฝ่ายโทรศัพท์โครงข่ายที่ 4 นายประโยชน์ แดงสุภา (ผอ.)

บท.4

- นายปรีชา วงษ์ไทย (ช.ผอ.)
- นายไพฑูริย์ รังนิยาภา (ช.ผอ.)
- นายบุญเด่น แสงวงแดง (ช.ผอ.)



ส่วนระดมตบเงินที่ 4
นายสุเทพ วงศ์เสถียร (ผอ.)

- นายสุจินต์ อดรรักษ์ (ผอ.)
- นายรุ่งโรจน์ อดรรักษ์ (ผอ.)
- นายอภิสิทธิ์ อดรรักษ์ (ผอ.)

กองบริการโทรศัทพ์
และอาคารที่ 4
นายสุวิทย์ ประจักษ์ (ผอ.)

- นายสุวิทย์ ประจักษ์ (ผอ.)

กองการเจ้าหน้าที่ 4.1
น.ส.นางศรี ชัยภักดี (ผอ.)

- น.ส.นางศรี ชัยภักดี (ผอ.)
- นายธีรพงศ์ ชัยภักดี (ผอ.)

กองการเจ้าหน้าที่ 4.2
นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)

- นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)
- นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)
- นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)

เขตโทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.1
นายชูชาติ เรืองชงู (ผอ.)

- นายชูชาติ เรืองชงู (ผอ.)
- นายพรชัย อดรรักษ์ (ช.ผอ.)

กองอำนวยการเขต
ที่ 4.1
นางบุญผา วัณ (ผอ.)
อนท.4.1

กองการเจ้าหน้าที่ 4.1
น.ส.นางศรี ชัยภักดี (ผอ.)
บท.4.1

กองตบเงินที่ 4.1
นายธีรพงศ์ ชัยภักดี (ผอ.)
บท.4.1

กองรับแจ้งเหตุฉุกเฉิน
และเรื่องร้องเรียนที่ 4.1
นายปรีชา ชุมภักดี (ผอ.)
บท.4.1

โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.1.1
นายจักรเมธวัช ธีระนิกร (ผอ.)
บท.4.1.1

โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.1.2
นายเฉลิมชัย ธีระนิกร (ผอ.)
บท.4.1.2

โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.1.3
นายปรีชา ชุมภักดี (ผอ.)
บท.4.1.3

เขตโทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.2
นายประวิทย์ ปลูกเจริญ (ผอ.)

- นายชวโรจน์ ธีระนิกร (ช.ผอ.)
- นายปรีชา อดรรักษ์ (ช.ผอ.)

กองอำนวยการเขต
ที่ 4.2
นายอมรรักษ์ ผู้พิทักษ์เกียรติคุณ (ผอ.)
อนท.4.2

กองการเจ้าหน้าที่ 4.2
นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)
บท.4.2

กองตบเงินที่ 4.2
นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)
บท.4.2

กองรับแจ้งเหตุฉุกเฉิน
และเรื่องร้องเรียนที่ 4.2
นายอภิชาติ ธรรมคง (ผอ.)
บท.4.2

โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.2.1
นายวีระ ชาญณรงค์ (ผอ.)
บท.4.2.1

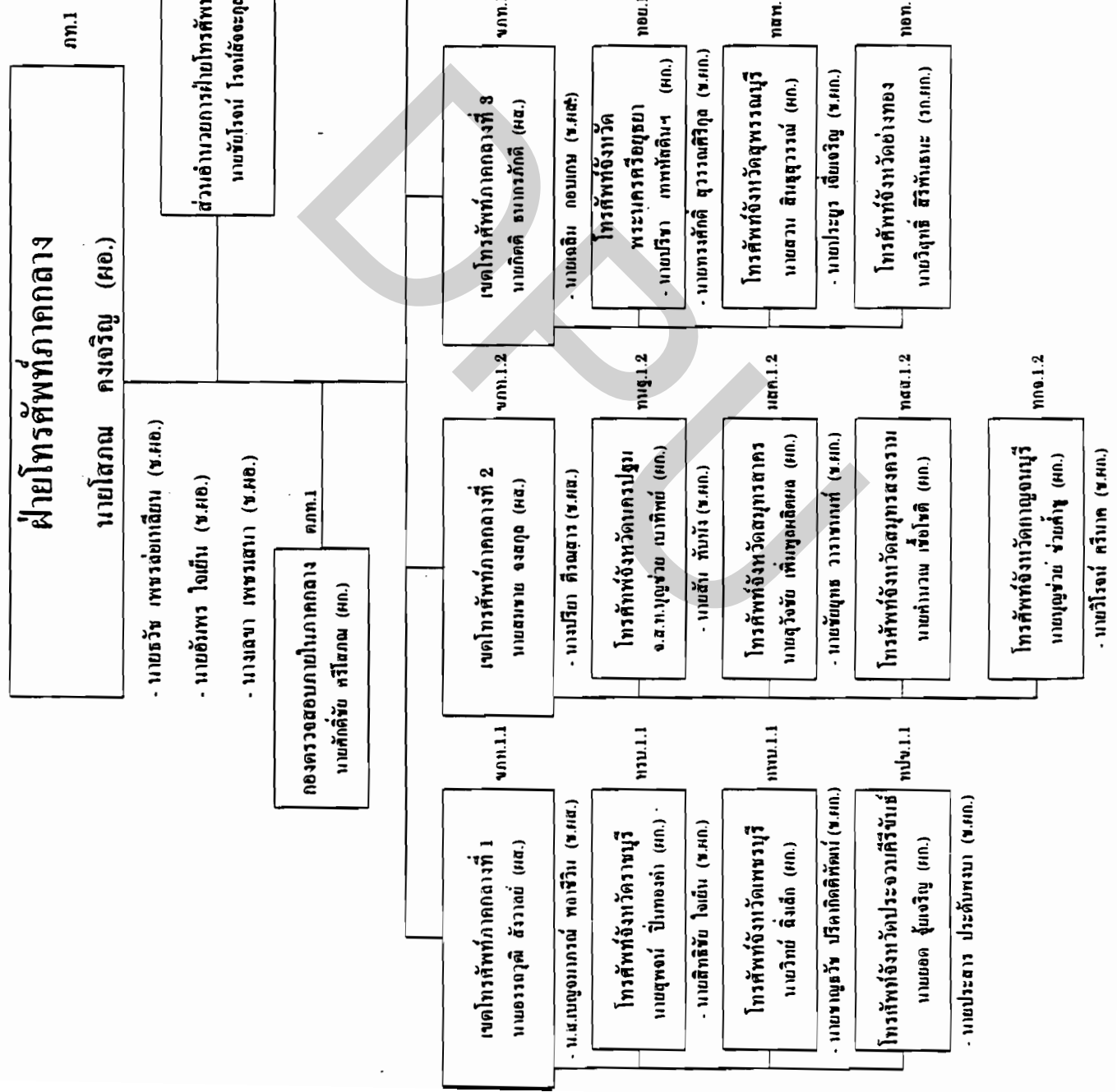
โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.2.2
นายสุพจน์ ธีระนิกร (ผอ.)
บท.4.2.2

โทรศัพท์นครหลวง
ที่ 4.2.3
นายบุญเรือง ปรมลิกุล (ผอ.)
บท.4.2.3

กองกฎหมายที่ 4
น.ส.วาณี ปิยะชား (จก.ผอ.)
บท.4

กองตรวจสอบภายใน
ที่ 4
นายสมมาตร สถาปนิก (ผอ.)
บท.4

กองบริการโทรศัพท์
สาธารณะที่ 4
นายเจริญ ธีระนิกร (ผอ.)
บท.4



ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภท.2

นายบุญจริง แสงวรา (ผอ.)

- นายชาติ กุดสิงห์ (ข.ผอ.)
- นายสืบศักดิ์ สุจริตธรรม (ข.ผอ.)
- นางสาวพิน ภาบุญ (ข.ผอ.)

ภท.2

ส่วนอำนวยการฝ่ายโทรศัพท์
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นายวุฒิพงษ์ ศรีบุญดี (ผส.)

ตภท.2

กองตรวจสอบภายใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
นายสุเมธ ภูมาบุญ (ผก.)

เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 1
นายศักดิ์ นนทรพนม (ผค.)

ขภท.2.1

- นายวิบูลย์ คุ้มขัน (ข.ผส.)

โทรศัพท์จังหวัดอุดรธานี
นายอ่อง มานนทร (ผก.)

หนค.2.1

- นายชัยวัฒน์ เก่งขี้อา (ข.ผก.)

โทรศัพท์จังหวัดหนองบัวลำภู
นายกลิ่น ทรนธอารย์ (ผก.)

หนค.2.1

โทรศัพท์จังหวัดหนองคาย
นายคู่ชัย ภิรมย์สิมา (ผก.)

หนค.2.1

โทรศัพท์จังหวัดนครพนม
นายภักดิ์ ภูบุญ (ผก.)

หนค.2.1

โทรศัพท์จังหวัดมุกดาหาร
นายเข้มชาติ ไตรรัมย์ (ผก.)

หนค.2.1

โทรศัพท์จังหวัดเลย
นายสนศักดิ์ ธรรมบุญ (ผก.)

หนค.2.1

โทรศัพท์จังหวัดอุบลราชธานี
นายบรร พงษ์สุวาท (ผก.)

หนค.2.1

เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 2
นายธรรมจิต ทนแก้ว (ผส.)

ขภท.2.2

- นายบุญ ด้วงแทน (ข.ผส.)

โทรศัพท์จังหวัดขอนแก่น
นายพริษา กฤษณะโสม (ผก.)

หนค.2.2

- นายทองชัย สอนใจ (ข.ผก.)

โทรศัพท์จังหวัดร้อยเอ็ด
นายถาวร ชัยศิริวารกุล (ผก.)

หนค.2.2

โทรศัพท์จังหวัดมหาสารคาม
นายระพีศักดิ์ บุรินทร์ (ผก.)

หนค.2.2

โทรศัพท์จังหวัดกาฬสินธุ์
นายภักดิ์พร ภางาน (ภ.ผก.)

หนค.2.2

เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 3
ร.ค.ปราโมทย์ แสนทอง (ผส.)

ขภท.2.3

- นายสนั่น เกตุไพบูลย์ (ข.ผส.)

โทรศัพท์จังหวัดนครราชสีมา
นายสนั่น นนทรพนม (ผก.)

หนค.2.3

- นายวิวัฒน์ ศรีนิคม (ข.ผก.)

โทรศัพท์จังหวัดชัยภูมิ
นายสุชาติ ปัสวีภิข (ผก.)

หนค.2.3

โทรศัพท์จังหวัดบุรีรัมย์
นายอดุลย์ วรณพงษ์ (ผก.)

หนค.2.3

โทรศัพท์จังหวัดสุรินทร์
นายรังษี สุปทอง (ผก.)

หนค.2.3

เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ 4
นายภิรม ภาบุญ (ผส.)

ขภท.2.4

- นายประสาธ รัชชวาทิน (ข.ผส.)

โทรศัพท์จังหวัดอุบลราชธานี
นายชัยยศ แคร่งจำ (ผก.)

หนค.2.4

- นายสามารถ สุขชัยภัก (ข.ผส.)

โทรศัพท์จังหวัดอำนาจเจริญ
นายเทียน ชารีวงศ์ (ผก.)

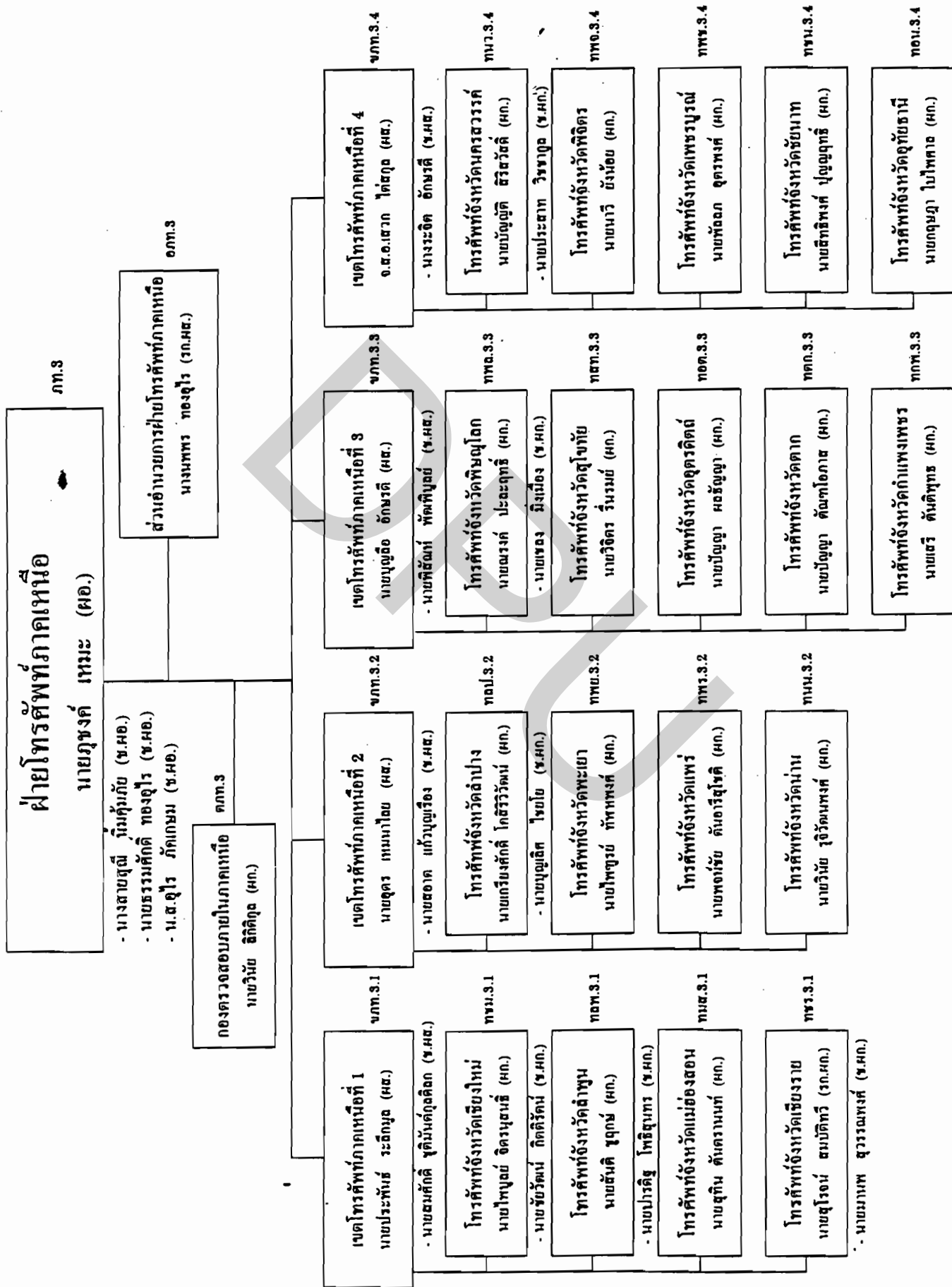
หนค.2.4

โทรศัพท์จังหวัดศรีสะเกษ
นายภริ ภิรมวรงค์ (ผก.)

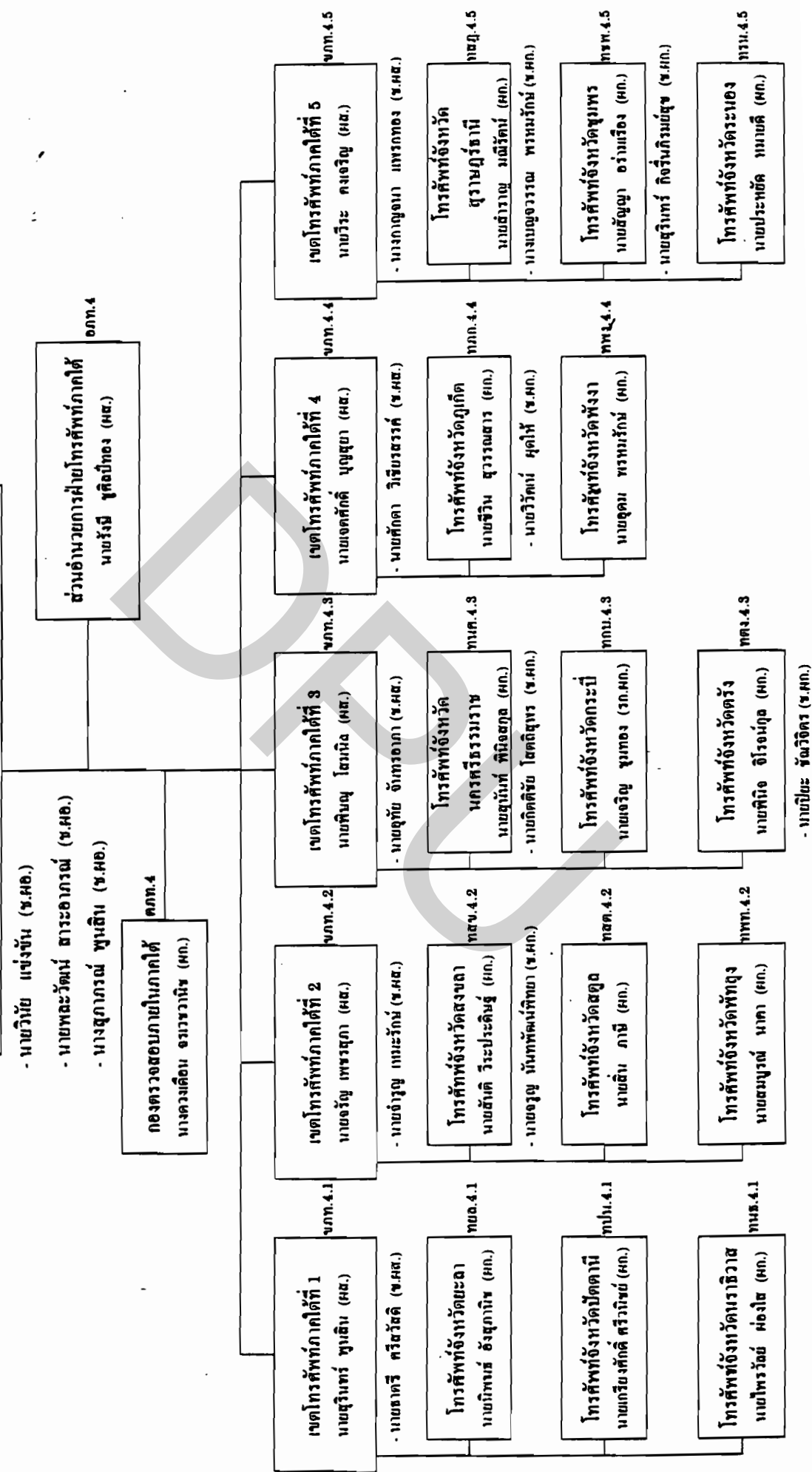
หนค.2.4

โทรศัพท์จังหวัดยโสธร
นายวิญญู แพรตบุญชร (ผก.)

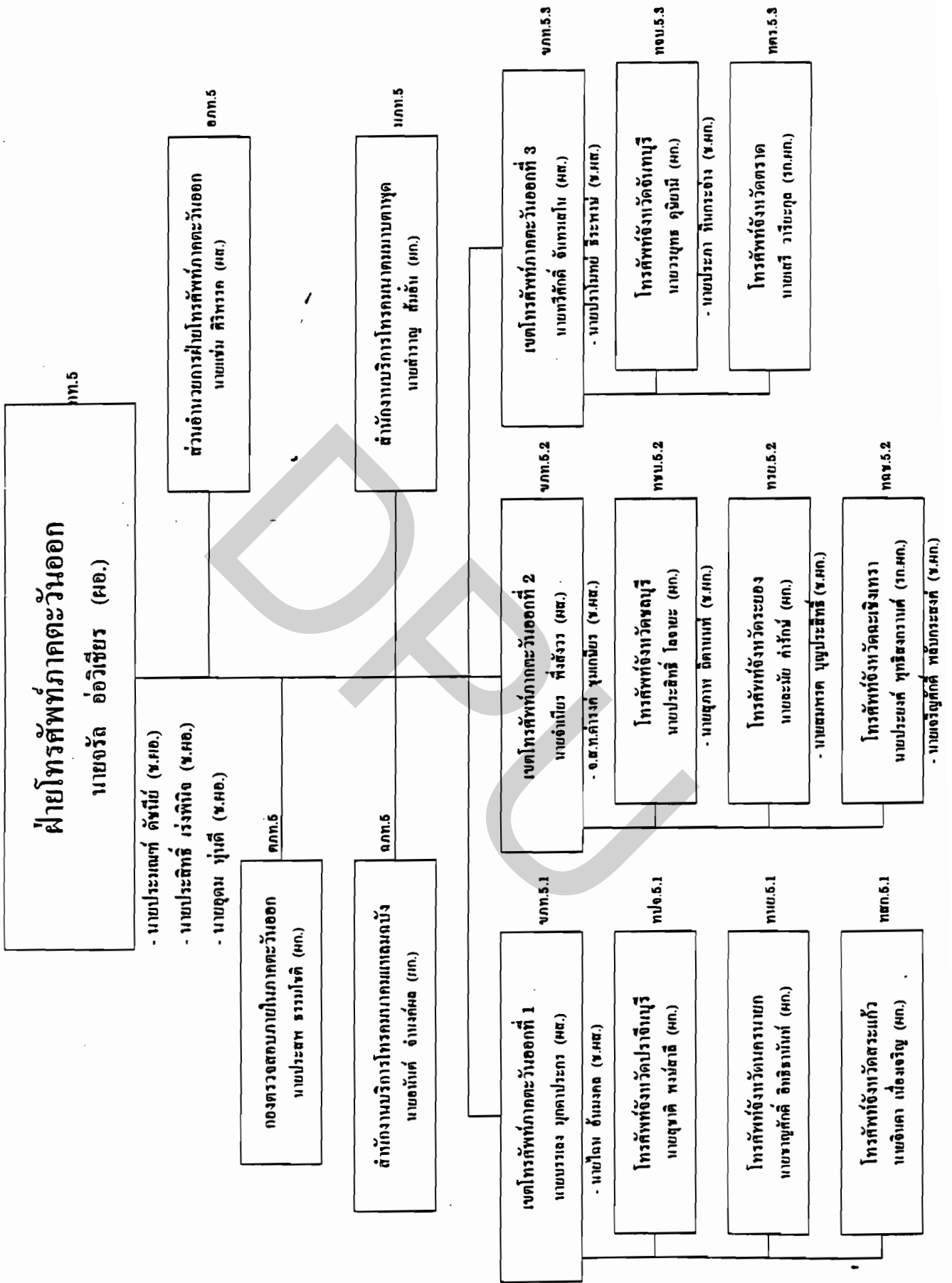
หนค.2.4

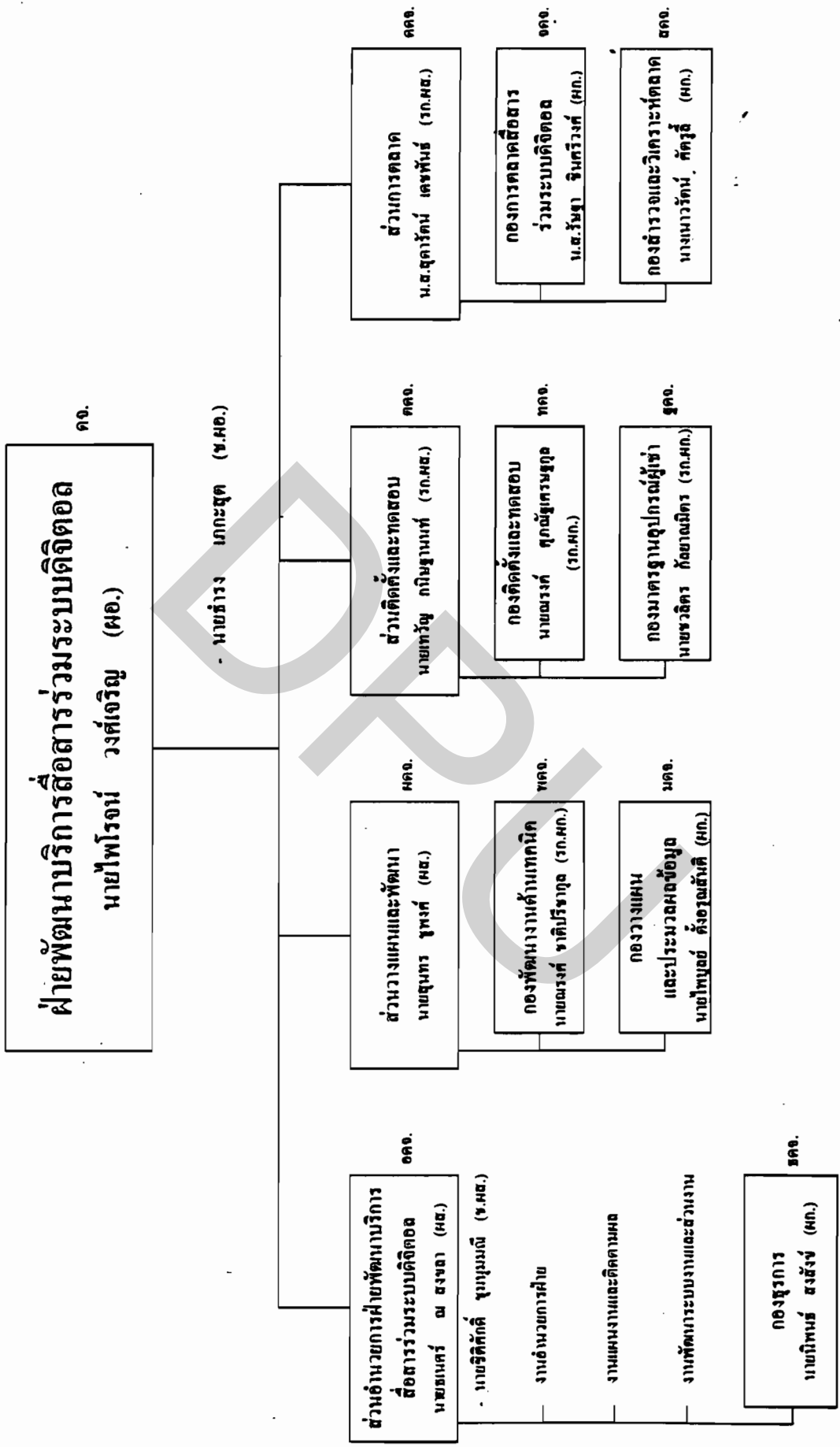


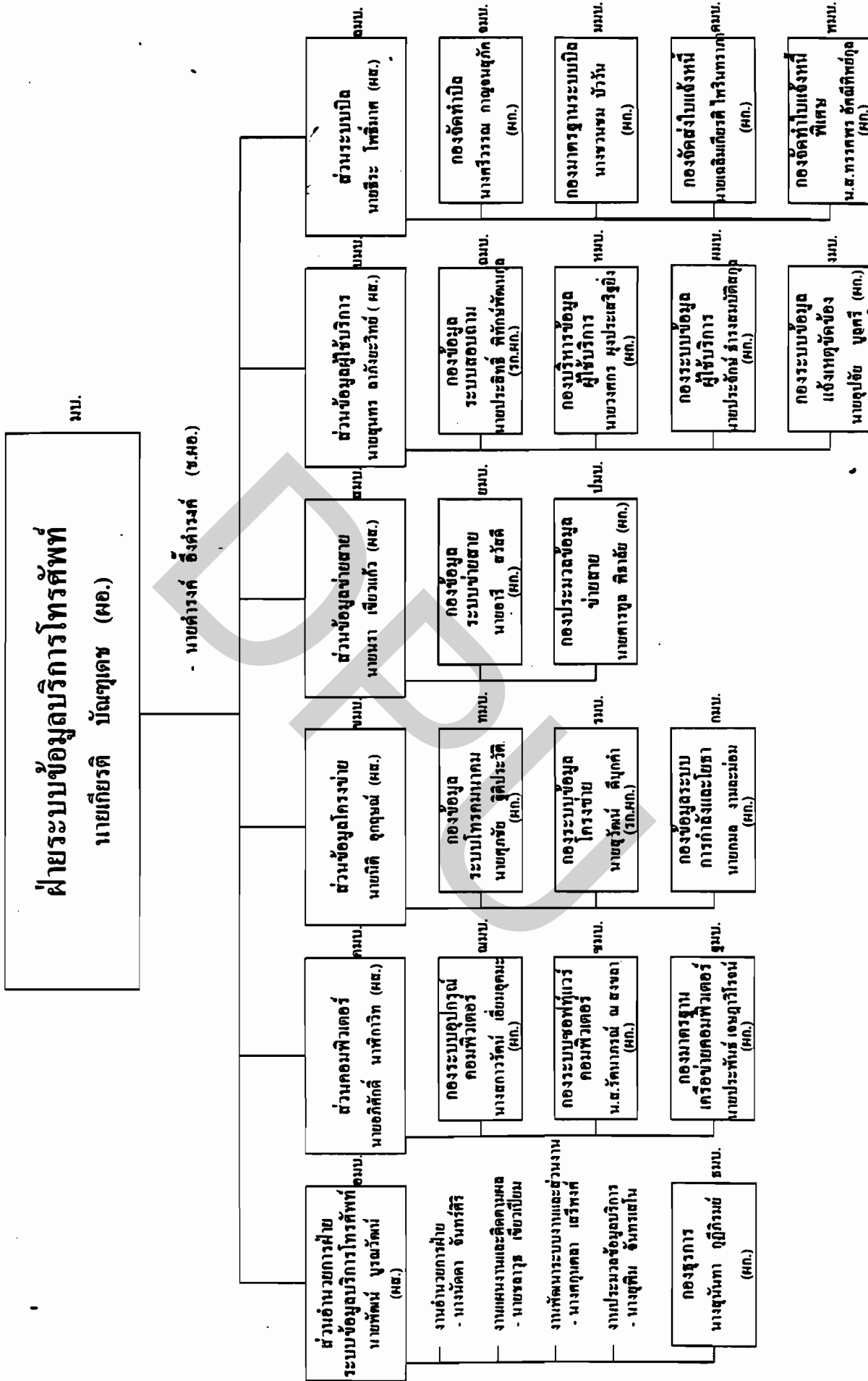
ฝ่ายโทรศัพท์ภาคใต้
นายสินธุทอง อังศุพานิช (ผอ.)

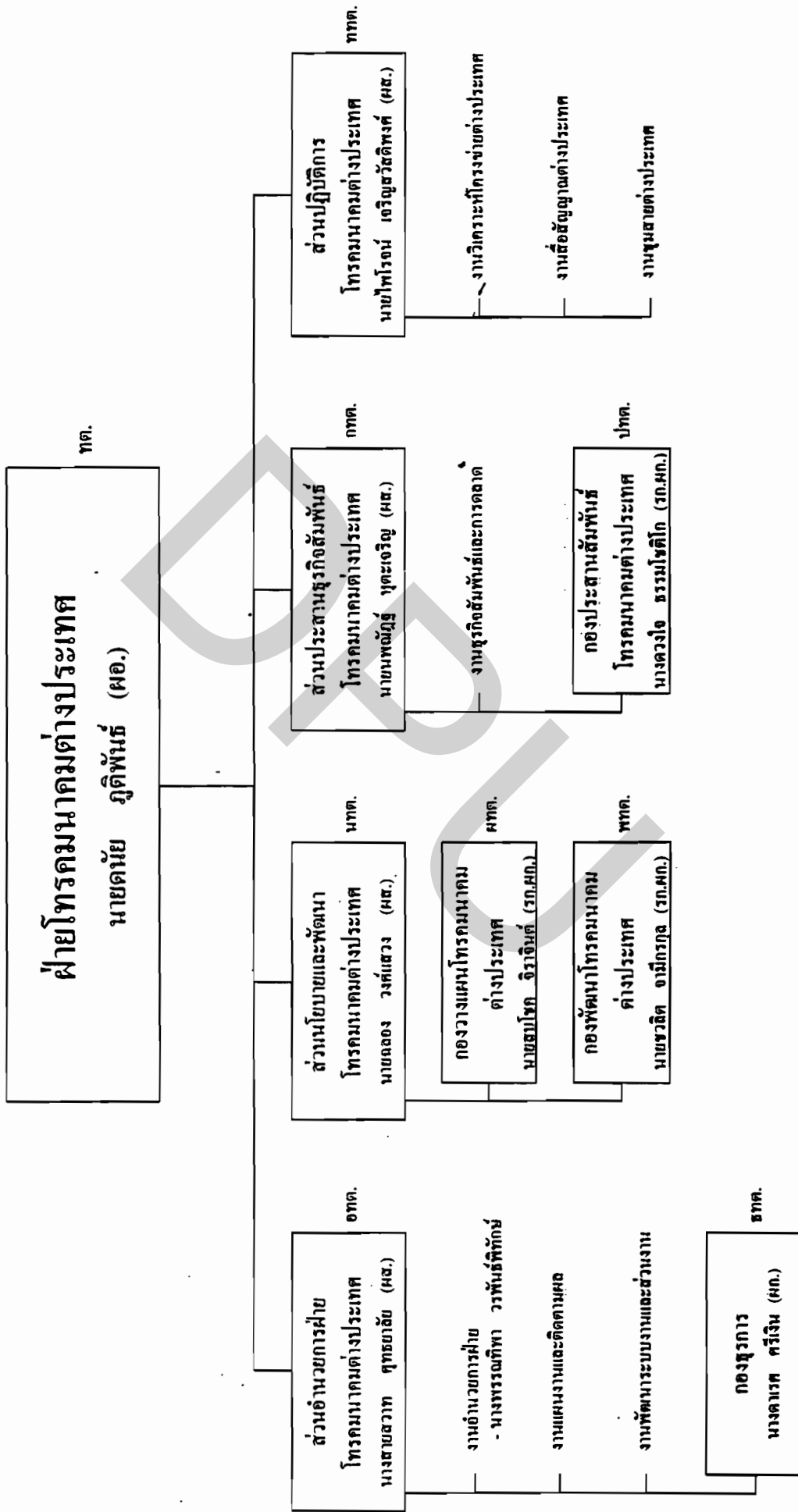


- นายปิยะ วัฒนจิตร (ร.ผอ.)









ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นส. ศิวพร จันทร์จำเนียร
วันเดือนปีเกิด	17 สิงหาคม 2511
การศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกศิลป์-คำนวณ โรงเรียน พิษณุโลกศึกษา อ.เมือง จ.พิษณุโลก ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขา บริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2532
การทำงาน	บุคลากร 4 กองจัดหาผู้ปฏิบัติงาน องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย