

การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรม  
กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

นางสาวรัชดาพร เสียงเสนาะ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวารสารสนเทศ ภาควิชาวารสารสนเทศ

คณะมนุษยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2542

ISBN 974-334-524-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**NEWSPAPER EXPOSURE AND THE GAPS OF KNOWLEDGE, ATTITUDE AND PRACTICE  
TOWARDS THE PRIVATIZATION ISSUE AMONG  
THE ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND EMPLOYEES**

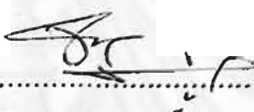
**Miss Rut Chadaporn Siangsano**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Journalism  
Department of Journalism  
Faculty of Communication Arts  
Chulalongkorn University  
Academic Year 1999  
ISBN 974-334-524-8**

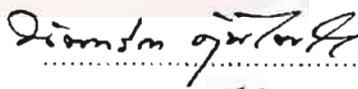
หัวข้อวิทยานิพนธ์      การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรม  
กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย  
โดย                              นางสาวรัชดาพร เสียงเสนาะ  
ภาควิชา                              วารสารสนเทศ  
อาจารย์ที่ปรึกษา              รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ จิรโสภณ

---

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
.....คณะนิเทศศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ จumphol รอดคำดี )

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ นันทริกา คุ่มไพโรจน์)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ จิรโสภณ)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ รจิตลักษณ์ แสงอุไร)

รศ.ดร.เสียงเสนาะ : การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรม  
กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (NEWSPAPER  
EXPOSURE AND THE GAPS OF KNOWLEDGE , ATTITUDE AND PRACTICE  
TOWARDS THE PRIVATIZATION ISSUE AMONG THE ELECTRICITY GENERATING  
AUTHORITY OF THAILAND EMPLOYEES) อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.พีระ จิโรโสภณ : 101  
หน้า. ISBN 974-334-524-8

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การเปิดรับข่าวสารการ  
แปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากสื่อต่าง ๆ (2) ระดับ  
ความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน กฟผ. ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (3) ความสอดคล้องของ  
ระดับความรู้ ทศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการแปรรูปของกลุ่มพนักงาน กฟผ. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้  
ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ พนักงาน กฟผ. ทั่วประเทศจำนวนทั้งสิ้น 397 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย  
ใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสัมประสิทธิ์สห-  
สัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากสื่อสิ่งพิมพ์ภายในองค์กร  
คือ ข่าวสัปดาห์ กฟผ.ค่อนข้างมาก การเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับดี
- 3) กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เป็นกลาง
- 4) กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับค่อนข้างน้อย
- 5) กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างลักษณะทางประชากรและการทำงาน ไม่มีความแตกต่างด้านการ  
เปิดรับข่าวสารความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ยกเว้น  
ประชากรที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างด้านการเปิดรับข่าวสารและความรู้เรื่องการ  
แปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 6) กลุ่มตัวอย่างที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีความรู้ไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีการเปิด  
รับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า
- 7) กลุ่มตัวอย่างที่เชื่อว่าการแปรรูปมีผลกระทบต่อตนเองมาก มีความรู้ไม่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่าง  
ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีผลกระทบต่อตนเองน้อย
- 8) ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ภาควิชา วารสารสนเทศ  
สาขาวิชา วารสารสนเทศ  
ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....  
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

## : MAJOR JOURNALISM  
 PERCEPTION/ KNOWLEDGE/ ATTITUDE/ ACCEPTANCE  
 RUTCHADAPORN SIANGSANO : NEWSPAPER EXPOSURE AND THE GAPS OF  
 KNOWLEDGE, ATTITUDE AND PRACTICE TOWARDS THE PRIVATIZATION  
 ISSUE AMONG THE ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND  
 EMPLOYEES. THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.PIRA CHIRASOPONE, Ph.D.  
 101 pp. ISBN 974-334-524-8

The purposes of this research are to study (1) perception of the Electricity Generating Authority of Thailand employees on privatization issue from media, (2) their knowledge, attitude and practice on privatization issue, and (3) gaps between knowledge , attitude and practice on privatization issue of the employees.

The research is quantitative research, collecting data from survey (397 samples) . The survey data was analyzed by using SPSS for Windows, where frequencies, percentage, means, Pearson's Product Moment Correlation Coefficiens, t-test and One Way Analysis of Variance (ANOVA) were computed

The results of this research are as follows :-

- 1) EGAT employees mostly exposed to news on privatization from internal media "EGAT Weekly News " and received this information from general newspaper at the moderate level.
- 2) EGAT employees knew about privatization issue at good level.
- 3) EGAT employee's attitude toward privatization was at the moderate level.
- 4) EGAT employee's practice on privatization was at lower level.
- 5) EGAT employees of different sex, education and work responsibility etc. had no differences in knowledge, attitude and practice on privatization. However , the employees from different work lines had different perception and knowledge on privatization.
- 6) EGAT employees who perceived much news from newspaper and those who perceive less had the same knowledge on privatization.
- 7) EGAT employees who believe that privatization have much effect on them had the same knowledge which the group who think in opposite.
- 8) The frequency of media exposure of EGAT employees was not correlate with their knowledge, altitude and practice on privatization.

ภาควิชาวารสารสนเทศ  
 สาขาวิชาวารสารสนเทศ  
 ปีการศึกษา 2542

ลายมือชื่อ นิสิต .....  
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....  
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลหลายท่าน ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พีระ จิโรโสภณ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความรู้และคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอตลอดระยะเวลาที่ทำวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นันทริกา คุ่มโพธิ์โรจน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ รจิตลักษณ์ แสงอุไร กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คุณสุพจน์ ไตรวิวัฒน์ หัวหน้าแผนกวารสารประชาสัมพันธ์ และพี่ ๆ น้อง ๆ ในแผนกวารสารประชาสัมพันธ์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คุณเดชา อัครชนียากร คุณชนินทิตา วัชรมูล ที่ให้การสนับสนุนด้านข้อมูล และด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี พร้อมทั้งเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ น้องชาย ที่ให้ความรักและกำลังใจ ทำให้สามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มาได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นอย่างสูงที่ให้ทุนอุดหนุนการศึกษา จนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอย่างที่ตั้งใจไว้

รัชดาพร เสียงเสนาะ

พฤษภาคม 2543

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ปัญหานำวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
นิยามศัพท์ .....	6
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับสาร .....	8
ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และการตอบสนองความพึงพอใจ .....	12
แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ .....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ .....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม .....	19
แนวคิดเรื่องช่องว่างทางความรู้ .....	20
สมมติฐานว่าด้วยช่องว่างทางความรู้ .....	20
ช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับปฏิบัติ .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
3. ระเบียบวิธีวิจัย .....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	31
ตัวแปรการวิจัย .....	32
วิธีการวัดตัวแปร .....	33

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
<b>4. ผลการวิจัย .....</b>	<b>38</b>
ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร .....	38
การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	43
ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	48
ทัศนคติต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	49
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	51
ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	52
<b>5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>64</b>
สรุปผลการวิจัย .....	65
อภิปรายผลการวิจัย .....	70
ข้อเสนอแนะ .....	79
รายการอ้างอิง .....	81
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. ....	84
ภาคผนวก ข. ....	93
ประวัติผู้วิจัย .....	101



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนร้อยละของลักษณะทางประชากร .....	40
2. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการรับรู้ต่อความมั่นคงในการทำงาน .....	41
3. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการรับรู้ ต่อผลกระทบกับตนเอง .....	42
4. จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความบ่อยในการเปิดรับข่าวสาร เกี่ยวกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากแหล่งข่าวสารต่าง ๆ .....	43
5. จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความน่าเชื่อถือของแหล่งข่าวเกี่ยวกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	44
6. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความสนใจในการเลือกอ่านหนังสือพิมพ์.....	45
7. จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความบ่อยในการรับรู้ข่าวสาร เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเด็นต่าง ๆ .....	46
8. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างต่อสาเหตุที่ไม่ได้รับข้อมูลการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	47
9. ความรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	48
10. จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	49
11. จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	50
12. จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างของความถี่ เกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	51
13. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกัน .....	52
14. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน .....	53
15. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกัน .....	54
16. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน .....	55
17. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีสายงานต่างกัน .....	56
18. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน .....	58

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19. ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่างกัน .....	59
20. ผลการทดสอบความสัมพันธ์กับความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ต่างกัน .....	60
21. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างกลุ่มที่ระบุว่า มีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานต่างกัน .....	62
22. ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างกลุ่มที่ระบุว่า มีผลกระทบต่อตนเองต่างกัน .....	62
23. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม กับการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ .....	63

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐวิสาหกิจไทยมีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นองค์การของรัฐที่ส่งรายได้แก่รัฐบาลปีละหลายพันล้านบาท รับผิดชอบกิจการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่สำคัญ ๆ เกือบทั้งหมด

แต่ต่อมาภายหลังรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ถูกมองว่าเป็นองค์การที่เป็นภาระของรัฐบาล มิได้ดำเนินงานสมกับที่ได้สิทธิประโยชน์ และการสนับสนุนเงินพิเศษจากรัฐ ทำลายการแข่งขันของตลาด ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดสำนึกทางธุรกิจ เกิดความรั่วไหลในระบบ เป็นแหล่งผลประโยชน์ให้กับบุคคลบางกลุ่มหรือนักการเมืองและยังสร้างภาระหนี้สินแก่รัฐบาล และเป็นภาระทางการเงินและการคลังของรัฐบาล เนื่องจากรัฐวิสาหกิจหลายแห่งต้องการเงินลงทุนสูง จึงต้องกู้เงินทั้งจากในและต่างประเทศ ซึ่งรัฐบาลต้องค้ำประกันให้ นอกจากค้ำประกันเงินกู้แล้ว รัฐบาลยังต้องให้เงินอุดหนุนแก่รัฐวิสาหกิจเพื่อการลงทุนด้วย ในปี 2540 รัฐบาลได้ให้เงินอุดหนุนแก่ภาครัฐวิสาหกิจเป็นเงินถึง 2.6 หมื่นล้านบาท (ธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม, 2541)

รัฐบาลจึงพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ขึ้นมา ซึ่งหมายถึง การลดบทบาทของรัฐบาลลง ให้เอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการเป็นเจ้าของ และ/หรือการบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจมากขึ้น (พรายพล คุ่มทรัพย์, 2541)

รัฐบาลมีแนวคิดในการสนับสนุนให้เอกชนมาดำเนินธุรกิจตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ( พ.ศ.2505-2509 ) แต่ภาครัฐวิสาหกิจมิได้ดำเนินการอย่างจริงจัง กลับมีบทบาททางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น ต่อมารัฐบาลได้มาปิดฝุ่นนโยบายรัฐวิสาหกิจอีกครั้งตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 ( พ.ศ.2515-2519 ) เป็นต้นมา โดยนโยบายการแปรรูปที่เป็นนามธรรมได้ปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ( พ.ศ.2530-2534 ) ซึ่งกล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจในเรื่อง การลดการกั๊กยืมจากต่างประเทศ การลดการขาดทุนของรัฐวิสาหกิจ ลดเงินอุดหนุนจากรัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรัฐวิสาหกิจ และการสนับสนุนตลาดทุนให้แข็งแกร่ง

นอกจากนโยบายแปรรูปในแผนพัฒนาฯแล้ว รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายและแนวทางการแปรรูปผ่านทางมติคณะรัฐมนตรีมาโดยลำดับ เริ่มตั้งแต่มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 12 มิถุนายน 2527 เรื่องนโยบายการบริหารและการแบ่งประเภทรัฐวิสาหกิจ และมาตรการเพื่อให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจบรรลุเป้าหมายซึ่งได้กำหนดนโยบายของรัฐต่อรัฐวิสาหกิจในเรื่องการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจให้เอกชนในตลาดหลักทรัพย์ ตลอดจนกำหนดนโยบายเฉพาะประเภทรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในเรื่อง การจ้างเหมาเอกชน ร่วมลงทุนกับเอกชน ให้เอกชนดำเนินการในส่วนที่สนองความต้องการของประชาชนโดยเร็ว

ต่อมาเมื่อเดือนกรกฎาคม 2540 ประเทศประสบภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ต้องกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วจึงได้ถูกกำหนดให้เป็นเงื่อนไขข้อหนึ่งของ IMF กระแสการแปรรูปจึงกลับมาแรงอีกครั้ง ต่อมาเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเรื่องแผนแม่บทแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจ 5 กลุ่มใหญ่ในสาขาโทรคมนาคม ประปา พลังงาน ขนส่ง และอื่น ๆ ต้องแปรรูปโดยไม่มีเงื่อนไข

รัฐวิสาหกิจในสาขาพลังงานเป็นกลุ่มรัฐที่มีความเคลื่อนไหวในเรื่องการแปรรูปมากที่สุด ในปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจทางด้านพลังงาน 6 แห่ง คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (ปตท.สผ.) และบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (บจป.)

สื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ต่างให้ความสนใจนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปนี้ รวมทั้งติดตามความขัดแย้งทางความคิดที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นเรื่องที่สื่อมวลชนจับตามองเป็นพิเศษ เพราะนอกจากจะเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีหน้าที่ในการผลิต จัดหากระแสไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ปัจจุบันมีสินทรัพย์และรายได้ กำไรสุทธิเงินนำส่งรัฐและงบลงทุน คิดเป็นอย่างน้อยร้อยละ 30 ของภาครัฐวิสาหกิจ 52 แห่งรวมกันแล้ว กฟผ. ยังมีกลุ่มสมาคมพนักงานที่เข้มแข็งและใหญ่ที่สุดในประเทศ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการคัดค้านและยอมรับการแปรรูป

รัฐบาลมีนโยบายการแปรรูปกิจการไฟฟ้ามาตั้งแต่ต้นปี 2535 สมัยรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน โดย กฟผ. ได้ทำตามแนวทางของรัฐบาลมาโดยตลอด โดยมีการส่งเสริมการลงทุนผลิตไฟฟ้าในรูปของผู้ผลิตรายเล็ก (Small power producer หรือ SPP) ในปี 2535 ผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระรายใหญ่ (Independent power producer หรือ IPP) ในปี 2538 ปัจจุบัน กฟผ. ได้ลงนามซื้อขายไฟฟ้าจากโครงการ IPP จำนวน 7 โครงการ รวมกำลังผลิต 5,944 เมกะวัตต์ และตกลงรับซื้อไฟฟ้าจากโครงการ

SPP 55 โครงการ รวมพลังงานไฟฟ้าที่ซื้อประมาณ 2,500 เมกะวัตต์ การซื้อไฟฟ้าจาก IPP, SPP จะช่วยลดการลงทุนของ กฟผ. ในการผลิตไฟฟ้าได้ประมาณ 300,000 ล้านบาท

นอกจากนี้ยังมีโครงการรับซื้อไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้านเช่น ลาว พม่า และตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) (ECGO) เป็นบริษัทในเครือ สำหรับตัวองค์กร กฟผ. ได้ค่อย ๆ แปรสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจขั้นต้น ปรับโครงสร้างเป็นหน่วยธุรกิจ ในช่วงระหว่างปี 2535-2539 เพื่อเตรียมการเป็นบริษัทจำกัดและบริษัทมหาชนต่อไป

กฟผ. พยายามทำความเข้าใจกับพนักงานถึงความรู้และความสำคัญในเรื่องการแปรรูป โดยการประชาสัมพันธ์ภายใน ทางสื่อสิ่งพิมพ์ภายในคือ ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ ข่าวสัปดาห์ และสิ่งพิมพ์เฉพาะกิจได้แก่ หนังสือ การแปรรูป กฟผ. , ข่าวสัปดาห์ ทิศทาง กฟผ. การจัดบรรยายให้ความรู้ พร้อมทั้งถ่ายทอดสดผ่านวิทยุและโทรทัศน์ภายใน นอกจากนี้ผู้ว่าการและผู้บริหารระดับสูงเดินสายบรรยายแก่พนักงานทั่วประเทศ 30,000 กว่าคน เพื่อความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน แต่การแปรรูปและการทำความเข้าใจมิได้ราบรื่น มีการคัดค้านจากกลุ่มสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สปร.กฟผ.) โดยมีสมาพันธ์รัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทยที่คัดค้านการแปรรูปมาเป็นแนวร่วม เนื่องจากเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงของพนักงานและเกรงว่าเอกชนจะมาผูกขาดกิจการไฟฟ้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการใช้ค่าไฟฟ้าแก่ประชาชน

การแปรรูปมิได้มีอุปสรรคปัญหาจากการต่อต้านของพนักงานในองค์กรอันอาจจะเนื่องมาจากการขาดความรู้ที่ถูกต้องหรือเรื่องของการขัดผลประโยชน์เท่านั้น สาเหตุที่ทำให้นโยบายของรัฐหรือความรู้เรื่องการแปรรูปไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือการขาดประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดีอีกประการหนึ่งคือข้อจำกัดของการเปิดเผยหรือเผยแพร่ข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งความไม่เชื่อถือในหน่วยงานของรัฐและเอกชน

ความไม่เชื่อถือเกิดจากหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐมักได้แย้งกันเองในเรื่องความเที่ยงตรง เช่น เรื่องนโยบายการแปรรูปของ กฟผ. กับ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (สพช.) แหล่งข้อมูลที่ใช้บริการของรัฐก็ยังไม่เพียงพอ และไม่ทันกับความต้องการทราบข้อมูลของสาธารณชน (Kasperson, 1986) นอกจากนี้การประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว ยังขาดประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสับสน การแย่งงานกันทำ หรือละเลยงาน และหน่วยงานของรัฐเองก็ยังขาดทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับมวลชนและสื่อมวลชนโดยอาศัยการสื่อสาร (Covello & Aleen, 1988) รวมทั้งการขาดความเอาใจใส่ดูแล หรือเฉื่อยชาต่อการรับรู้ปัญหาของประชาชน (Fishchoff, 1985)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงกลายเป็นเรื่องของความขัดแย้งทางความคิดที่แพร่กระจายไปในวงกว้าง ทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรเอง และยิ่งขยายวงกว้างไปเป็นความขัดแย้งระหว่างรัฐวิสาหกิจกับรัฐบาล ระหว่างประชาชนกับรัฐวิสาหกิจ สื่อมวลชนกับรัฐวิสาหกิจ ด้วย

เหตุการณ์ดังกล่าวเป็นที่สนใจของประชาชนทั่วไป สื่อมวลชนจับตามองและรายงานข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ ทั้งในรูปแบบของข่าว บทวิพากษ์ วิจารณ์ ต่าง ๆ ก่อให้เกิดกระแสและแนวคิดแตกต่างกันไป

เมื่อเรื่องการแปรรูปมีผู้เกี่ยวข้องด้วยกันหลายฝ่าย เรื่องของผลประโยชน์จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ แต่ละฝ่ายต้องหาแนวทางเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย และสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ ความรู้และข้อมูลข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อที่จะได้เป็นชุมทรัพย์ทางปัญญาที่จะนำไปใช้ได้ถึงหรือแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นจริงได้ ความรู้หรือข้อมูลข่าวสารที่ได้จากภาครัฐหรือภายในองค์กร ยังไม่เพียงพอ สื่อมวลชนทุกแขนงจึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความรู้เหล่านี้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า สื่อมวลชนทั้งหลาย มีส่วนช่วยเพิ่มพูนข้อมูล ให้ข่าวสารความรู้แก่สาธารณะและยังสามารถปรับปรุงความแตกต่างทางด้านความรู้ซึ่งแต่เดิมอาจมีโอกาสนี้ไม่เท่าเทียมกัน ให้มีความเท่าเทียมกันได้ โดยเฉพาะสื่อมวลชนประเภทหนังสือพิมพ์ ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษเกื้อหนุน คือเป็นสื่อที่หาง่าย ราคาถูก แพร่หลาย ข้อมูลมีรายละเอียดและเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถค้นคว้าและนำไปอ้างอิงได้ตลอดเวลา

อย่างไรก็ดีทิชเนอร์และคณะ (Tichernor, P.J. and Others, 1970) มีสมมติฐานว่า เมื่อข่าวสารได้ไหลกระจายเข้าไปในสังคมมากขึ้น กลุ่มคนซึ่งมีการศึกษาสูง มีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูงกว่า และมีทักษะการสื่อสารดีกว่า สามารถซึมซับข่าวสารเหล่านั้นได้ดีกว่ากลุ่มคนซึ่งมีการศึกษาด้อยกว่าและสถานภาพต่ำกว่า ดังนั้นการเพิ่มปริมาณข่าวสารในสังคมแทนที่จะลดช่องว่างของความแตกต่างด้านความรู้ความเข้าใจของคนในสังคมดังที่เข้าใจกันแต่เดิมกลับกลายเป็นขยายช่องว่างมากขึ้น

ธันเบอร์กและคณะ (Thunberg A.M. and Others, 1979) อธิบายเพิ่มเติมว่า ช่องว่างที่ปรากฏขึ้นนั้นอาจจะอยู่ในระยะแรกแต่หากเรื่องราวนั้นยังคงดำเนินต่อไป จะมีจุดหนึ่งที่ผู้ด้อยโอกาสในการสื่อสารจะสามารถไล่ทันผู้มีโอกาสสูงกว่าในการรับรู้หรือเข้าถึงข่าวสารนั้น นอกจากนี้นักวิจัยชาวสหรัฐคือ ดอนโนฮิวและคณะ (Donohue, C.A. and Others, 1975) พบว่า การที่สื่อมวลชนสนใจเสนอข่าวบางเรื่อง แต่บางหัวข้อเรื่องกลับไม่ได้นำมาอภิปรายกันหรือไม่มีผู้ใดพูดถึง ทำให้เกิดช่องว่างของความรู้ระหว่างกลุ่มผู้มีความรู้สูงกับกลุ่มผู้มีความรู้ต่ำมากขึ้น พร้อมกันนี้ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับช่องว่างทางความรู้ที่เกิดจากสื่อมวลชนว่า เมื่อประเด็นปัญหากระตุ้นให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องทั้งชุมชน ความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหานั้นมักจะกระจายไปเท่า ๆ กันหรือไม่มีช่องว่างเกิดขึ้น

เมื่อบุคคลได้รับความรู้แล้ว จะก่อให้เกิดทัศนคติด้านใดด้านหนึ่งขึ้นมา อาจเป็นเชิงบวกหรือลบ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นได้ด้วยการแสดงออกต่าง ๆ โรเจอร์ (Roger,1970) กล่าวว่า ในกรณีทั่วไป เมื่อบุคคลมีความรู้ ทัศนคติเช่นไร จะแสดงพฤติกรรมที่มีอยู่นั้น ความรู้หรือ K (Knowledge) ทัศนคติหรือ A (Attitude) พฤติกรรมหรือ P (Practice) จะเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน แต่จะไม่เกิดขึ้นเสมอไปในทุกกรณี อาจเป็นไปในทางตรงข้ามได้ เนื่องจากเกิดช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับปฏิบัติขึ้น (KAP-GAP) แม้การสื่อสารจะก่อให้เกิดความรู้และทัศนคติในทางบวกต่อสิ่งที่เผยแพร่แล้ว แต่ในขั้นการยอมรับปฏิบัติอาจเป็นไปในทิศทางตรงข้ามได้ แต่พฤติกรรมเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นเสมอไป

สำหรับในกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน กฟผ. นี่เป็นเรื่องที่น่าศึกษาว่า พนักงานมีการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปอย่างไร มีช่องว่างทางข่าวสารในกลุ่มพนักงานที่มีพื้นฐานต่าง ๆ กันเกิดขึ้นหรือไม่ อย่างไร นำไปสู่ความแตกต่างในแง่ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม ในเรื่องนี้อย่างไร และหนังสือพิมพ์มีบทบาทในการลดช่องว่างข่าวสารหรือขยายช่องว่างให้เพิ่มขึ้น หรือไม่

### ปัญหำนำวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานต่างกัน เช่น ลักษณะประชากร พื้นฐานการทำงาน และการรับรู้ต่อผลกระทบจากการแปรรูปต่างกัน จะมีการเปิดรับข่าวสาร และมีความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการแปรรูปแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ปริมาณการเปิดรับสื่อต่าง ๆ และการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ จะมีความสัมพันธ์กับระดับความแตกต่างหรือช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม ในกลุ่มพนักงาน กฟผ. หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากสื่อต่าง ๆ
2. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน กฟผ. ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อศึกษาความสอดคล้องของระดับความรู้ ทิศทางทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกลุ่มพนักงาน กฟผ.

## สมมติฐานการวิจัย

1. กลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
2. กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า
3. กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป มากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่ามีเกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อตนเองน้อย
4. ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับการวางแผนการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อลดช่องว่างทางข่าวสารในการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางการวางแผนการให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
3. ตรวจสอบ บทบาทสื่อหนังสือพิมพ์ และแนวคิดทฤษฎีเรื่องช่องว่างทางข่าวสารในบริบทสังคมไทย

## นิยามศัพท์

**การเปิดรับข่าวสาร** หมายถึง ความบ่อยครั้งในการเปิดรับข้อมูลและข่าวสารต่าง ๆ ทางสื่อต่าง ๆ ในที่นี้มุ่งเน้นศึกษาการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทางสื่อหนังสือพิมพ์รายวัน โดยวัดจากปริมาณความถี่จากการอ่าน รวมทั้งจากสื่อมวลชนและแหล่งสารอื่น ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ภายใน สื่อเฉพาะกิจ สื่อบุคคล เป็นต้น

**ช่องว่างทางความรู้** หมายถึง ระดับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มต่าง ๆ



ช่องว่างทางทัศนคติ หมายถึง ระดับการยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มต่าง ๆ

ช่องว่างทางพฤติกรรม หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การมีส่วนร่วมในการคัดค้านหรือสนับสนุนเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกลุ่มต่าง ๆ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง นโยบายการเป็นเจ้าของและการดำเนินงานธุรกิจที่มีเป้าหมายลดบทบาทของรัฐบาลลง ให้เอกชนมีบทบาทในการเป็นเจ้าของ และ / หรือการบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจมากขึ้น ในที่นี้หมายถึง การแปรรูปของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

หนังสือพิมพ์ หมายถึง หนังสือพิมพ์ทั้งรายวันและรายอื่น ๆ ที่วางจำหน่ายในท้องตลาดโดยทั่วไป

วิทยุ - โทรทัศน์ หมายถึง รายการที่เผยแพร่ทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์โดยทั่วไป

สื่อบุคคล หมายถึง ผู้บริหารการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สพร.กฟผ.) และเพื่อนร่วมงาน

สื่อสิ่งพิมพ์ภายใน หมายถึง หนังสือที่พิมพ์เผยแพร่ภายใน กฟผ. ได้แก่ ข่าวสัปดาห์ กฟผ. ข่าวสัปดาห์ทิศทาง กฟผ. วารสาร กฟผ. และข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์

พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หมายถึง กลุ่มพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

การรับรู้ต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ ปฏิกริยาตอบสนองทางจิตใจในเชิงความรู้สึกว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กฟผ. นี้ จะมีผลกระทบต่อตนเองมากน้อยเพียงใด

ลักษณะทางประชากร หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา ของพนักงาน กฟผ. ของกลุ่มตัวอย่าง ที่แตกต่างกัน

ลักษณะการทำงาน หมายถึง อายุงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน สังกัด และผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน และผลกระทบต่อตนเองในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงาน กฟผ.

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย “ ได้ประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับสาร
2. ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และการตอบสนองความพึงพอใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
4. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะคิด
5. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม
6. แนวคิดและทฤษฎีช่องว่างทางความรู้
7. แนวคิดเกี่ยวกับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิดและการยอมรับปฏิบัติ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร

กระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย แหล่งสาร (source) ข่าวสาร (message) ช่องทาง (channel) และผู้รับสาร (receiver)

จากสมมติฐานของนักคิดกลุ่ม Uses and Gratification Approach เชื่อว่า ในกระบวนการสื่อสาร ผู้รับสารมีบทบาทสำคัญมากพอ ๆ กับผู้ส่งสาร เพราะผู้รับสารจะกระทำอย่างตั้งใจและอย่างเลือกสรรทุกขั้นตอน

การแสวงหาข่าวสารของกลุ่ม Information Acquisition seeking ได้เสนอแบบจำลองการสื่อสาร โดยเริ่มต้นการสื่อสารที่ “ผู้รับสาร” เนื่องจากสังคมยุคข่าวสารในปัจจุบัน มีการผลิตข่าวสารมากเกินไปกว่าความต้องการและความสามารถในการเปิดรับข่าวสารจากทุกแหล่งและทุกประเภท จากสภาพการณ์ที่ผู้รับสารต้องเผชิญกับข่าวสารจำนวนมาก ทำให้กลายเป็นความยุ่งยากในการค้นหาข่าวสารให้ตรงกับความต้องการของตนได้อย่างง่ายและรวดเร็ว (กาญจนา แก้วเทพ, 2541) ผู้รับสารจึงต้องมีกระบวนการเลือกเปิดรับสาร (Selective Exposure)

กระบวนการเลือกเปิดรับสาร เป็นกระบวนการที่ผู้รับสารแต่ละคนจะเลือกรับสารที่มีอยู่ เพื่อแปลความหมายนั้นออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ (ชวรัตน์ เชิดชัย, 2527) จากการศึกษาการเปิดรับสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ พบว่า การเปิดรับสารมี 2 ลักษณะ คือ

1. การเปิดรับสารจากสื่อมวลชน ผู้รับสารมีความคาดหวังจากสื่อมวลชนว่า การบริโภคข่าวสารจากสื่อมวลชนจะช่วยตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือเปลี่ยนลักษณะนิสัยและพฤติกรรมบางอย่างได้ โดยที่การเลือกบริโภคสื่อมวลชนนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์และความตั้งใจในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนที่แตกต่างกันไป แคลปเปอร์ (Klapper อ้างใน ดานินท์ กิจนิจิ , 2541 : 15-17) ได้แบ่งขั้นตอนการเปิดรับสารไว้ดังนี้

#### 1.1 การเลือกรับหรือเลือกสนใจ (Selective Exposure or Selective Attention)

กล่าวคือ ผู้รับสารมีแนวโน้มที่จะเลือกสนใจข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักจะเลือกตามความคิดเห็นและความสนใจของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ หรือทัศนคติที่มีอยู่เดิมแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดภาวะสับสนทางจิตใจหรือมีความไม่สบายใจที่เรียกว่า Cognitive Dissonance ฉะนั้นการลดหรือหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ก็ต้องแสวงหาข่าวสารหรือเลือกสรรเฉพาะข่าวที่สอดคล้องกับความคิดของตน

#### 1.2 การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation)

หลังจากการเลือกเปิดรับข่าวสารแล้ว ผู้รับสารจะเลือกรับรู้ และตีความข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ทัศนคติ ความต้องการ ความหวัง แรงจูงใจ สภาวะร่างกาย หรือสภาวะอารมณ์ ในขณะนั้น ฉะนั้นในบางครั้งผู้รับสารอาจจะบิดเบือนข่าวสาร เพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติ และความเชื่อของตนเองด้วย

#### 1.3 การเลือกจดจำ (Selective Retention) เป็นแนวโน้มในการเลือกจดจำข่าวสาร

เฉพาะส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง และจะลืมในส่วนที่ตนเองไม่สนใจหรือเรื่องที่ขัดแย้ง เรื่องที่ขัดกับความคิดเห็นของตนเองได้ง่าย ดังนั้น การเลือกจดจำเนื้อหาของข่าวสารที่ได้รับ จึงเท่ากับเป็นการช่วยเสริมให้ทัศนคติ หรือความเชื่อของผู้รับสารมั่นคงยิ่งขึ้น และเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น

ชาร์ลส์ แอตกิน (Atkin : 1973) กล่าวว่า บุคคลจะเลือกรับข่าวสารใดจากสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับ การคาดคะเนเปรียบเทียบระหว่างผลรางวัลตอบแทน (Reward Value) กับการลงทุนลงแรง (Expenditures) และพันธะผูกพัน (Liabilities) ที่จะตามมา ถ้าผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะได้รับสูงกว่าการลงทุน หรือการต้องใช้ความพยายามที่จะรับรู้หรือทำความเข้าใจแล้ว บุคคลย่อม

แสวงหาข่าวสารนั้น (Information Seeking) แต่ถ้าผลประโยชน์น้อยกว่าบุคคลก็อาจจะเฉยเมยต่อข่าว  
นั้น (Information Ignoring) หรือในกรณีที่บุคคลเห็นว่าข่าวสารนั้น จะก่อให้เกิดภาวะผูกพันก็จะ  
หลีกเลี่ยงข่าวสารนั้น (Information Avoidance) และในบางครั้งก็ต้องยอมรับข่าวสารทั้ง ๆ ที่ไม่เต็มใจ  
(Information Yielding) เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงในการลงทุนลงแรงในการรับข่าวสารนั้น ๆ

สำหรับเหตุผลที่มนุษย์เลือกสนใจรับข่าวสารอย่างไรนั้น นักวิชาการหลายท่าน เช่น ไซร์ดี  
สัน (Friedson) ไรเลย์ (Riley) และฟลาวเวอร์แมน (Flowerman อ้างใน ดานินท์ กิจฉิน , 2540 : 16)  
มีความเห็นตรงกันว่าแรงจูงใจที่ต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วย  
กำหนดความสนใจในการเลือกเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป เนื่องจากแต่ละบุคคล  
มีการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในการหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก ความเชื่อมั่น  
และความต้องการที่จะมีส่วนสร้างแรงจูงใจ ขณะเดียวกันสภาพทางสังคมก็เป็นตัวเร่งให้บุคคลเปิดรับ  
ข่าวสารจากสื่อ

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นตัวกำหนดให้เกิดความแตกต่างกันในการเลือกสรรรับข่าว  
สารของมนุษย์ งานการศึกษาของ เดอเฟลอร์ (DeFluer, M.L. : 1966) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัว  
แปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพล ในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับ  
ผู้รับสาร โดยเน้นให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับและเกิดผลโดยตรงทันที แต่มี  
ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น จิตวิทยาและสังคมตามทฤษฎีความแตกต่าง  
ระหว่างบุคคล (Individual Difference Theory) ตลอดจนอิทธิพลของบุคคล (Personal Influence)  
ตามทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (The Social Relations Theory) หรือกลุ่มบุคคลนั้นสังกัดอยู่ตาม  
ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น ๆ ทำให้เกิดผล  
ไม่เหมือนกันหรือไม่เป็นไปตามเจตคติของผู้ส่งสาร

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference Theory) ของเดอเฟลอร์  
(DeFluer อ้างใน กุนท์ อนุรักษิตพันธุ์ , 2541 : 20) ชี้ให้เห็นว่าผู้รับสารแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน  
ด้านจิตวิทยา เช่น ทศนคติ ค่านิยมและความเชื่อ ทำให้ความสนใจในการเปิดรับข่าวสารหรือตีความ  
ข่าวสารจากสื่อมวลชนแตกต่างกันไม่มีความสอดคล้อง โดยมองว่า บัจเจกบุคคลนั้นมีความแตกต่าง  
กันมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาส่วนบุคคล ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทาง  
ชีวภาคหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างที่เกิดจากการเรียนรู้  
นอกจากนี้มนุษย์ที่ได้รับการเลี้ยงดูภายใต้สภาพการณ์ต่าง ๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างอย่าง  
กว้างขวาง และจากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อ แตกต่างกันไป โดย  
สรุป ลักษณะบุคลิกภาพของปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อผลการสื่อสาร

เดอเฟลอร์ (Defleur : 1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ว่าประชาชนที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกันจะแสดงพฤติกรรมการสื่อสารคล้ายคลึงกัน เช่น การเปิดรับสื่อมวลชน ความชอบต่อสื่อประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนในทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relations Theory) เดอเฟลอร์แสดงให้เห็นว่าข่าวสารจากสื่อมวลชนจะมีตัวแปรแทรกอีกประเภทหนึ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้รับสารกับบุคคลอื่นในสังคม โดยที่ข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับจากสื่อมวลชนมักจะถูกรับรู้หรือตีความโดยมีอิทธิพลของกลุ่มหรือบุคคลในกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ อิทธิพลที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารในลักษณะนี้เรียกว่า "อิทธิพลของบุคคล" (Personal influence) โดยจะมีทฤษฎีการสื่อสารมวลชนสองทอด (Two-Step Flow of Communication) ที่ความคิดเห็นต่าง ๆ จะไหลผ่านสื่อมวลชนไปยังผู้นำความคิดเห็น (Opinion Leader) ก่อน แล้วจึงมีการถ่ายทอดข่าวสารไปยังกลุ่มประชาชนเป้าหมาย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมนี้จะก่อให้เกิดในเครือข่าย (Interpersonal network) ขึ้นในการสื่อสารมวลชน

2. การเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคล สื่อบุคคลหมายถึง ตัวบุคคลที่นำพาข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งโดยอาศัยการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ที่จะมีปฏิริยาโต้ตอบระหว่างกัน โรเจอร์สและชอemaker (Rogers and Schoemaker) กล่าวว่า ในกรณีที่ต้องการให้บุคคลใด ๆ เกิดการยอมรับในสารที่เสนอออกไปหรือจะทำการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้มีการยอมรับสารนั้น ควรที่จะใช้การสื่อสารระหว่างบุคคล โดยใช้สื่อบุคคลเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร สื่อบุคคลนี้จะมีประโยชน์มากในกรณีที่ผู้ส่งสารหวังผลให้ผู้รับเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติและพฤติกรรมในการรับสาร นอกจากนี้ ยังเป็นวิธีช่วยให้ผู้รับสารมีความเข้าใจกระจ่างชัดและตัดสินใจรับสารได้อย่างมั่นใจขึ้น ซึ่งการสื่อสารระหว่างบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท (เสถียร เขย ประทับ, 2525 ) คือ

2.1 การติดต่อโดยตรง (Direct Contact) เป็นการเผยแพร่ข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจหรือชักจูงโน้มน้าวใจกับประชาชนโดยตรง แต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้สื่อบุคคลเป็นจำนวนมากสิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสาร

2.2 การติดต่อโดยกลุ่ม (Group Contact of Community Public) กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อบุคคลส่วนรวม โดยที่กลุ่มต่าง ๆ จะช่วยให้การสื่อสารของบุคคลบรรลุเป้าหมายได้ เช่น การประชุมสัมมนา คือ การจัดกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีปฏิริยาโต้ตอบกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธข่าวสารได้ ดังที่ บลูมเมอร์ (Blumer : 1969) กล่าวว่า "สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มที่ต่างชนิดกัน ส่วนใหญ่ชีวิตที่ร่วมกันอยู่ทั้งหมดจะประกอบกันเป็นแบบแผนปฏิบัติและมีพฤติกรรมร่วมกันของกลุ่ม เมื่อกลุ่มมีความสนใจมุ่งไปในทิศทางใด บุคคลส่วนใหญ่ในกลุ่มก็จะมี ความสนใจในทางนั้นด้วย"

## ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และการตอบสนองความพึงพอใจ (The uses and Gratification)

ทฤษฎีนี้ เป็นการเน้นความสำคัญของกลุ่มผู้รับสารในฐานะผู้กระทำการสื่อสาร คือ ผู้รับสารเป็นผู้เลือกใช้สื่อประเภทต่าง ๆ และเลือกรับเนื้อหาข่าวสารเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง (พีระ จิรโสภณ , 2535 : 634)

ทฤษฎีการใช้ประโยชน์และการตอบสนองความพึงพอใจ มีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้คือ

1. การแสวงหาข่าวสารของมนุษย์เป็นไปโดยความพึงพอใจของมนุษย์เอง ไม่ได้ถูกบังคับหรือยัดเยียดให้อ่าน ให้อู ให้อัง และมนุษย์สามารถหลีกเลี่ยงข่าวสารนั้น ๆ ได้หากเขาไม่ประสงค์
2. การสื่อสารของมนุษย์มีจุดมุ่งหมาย
3. สื่อสารมวลชนต้องแข่งขันกับสิ่งเร้าอื่น ที่อาจจะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้
4. ความต้องการของมนุษย์จะถูกกำหนดโดยตัวของมนุษย์เอง ซึ่งอาจจะเกิดจากความสนใจแรงจูงใจต่าง ๆ
5. มนุษย์ทุกคนถือว่าเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความต้องการส่วนตัว

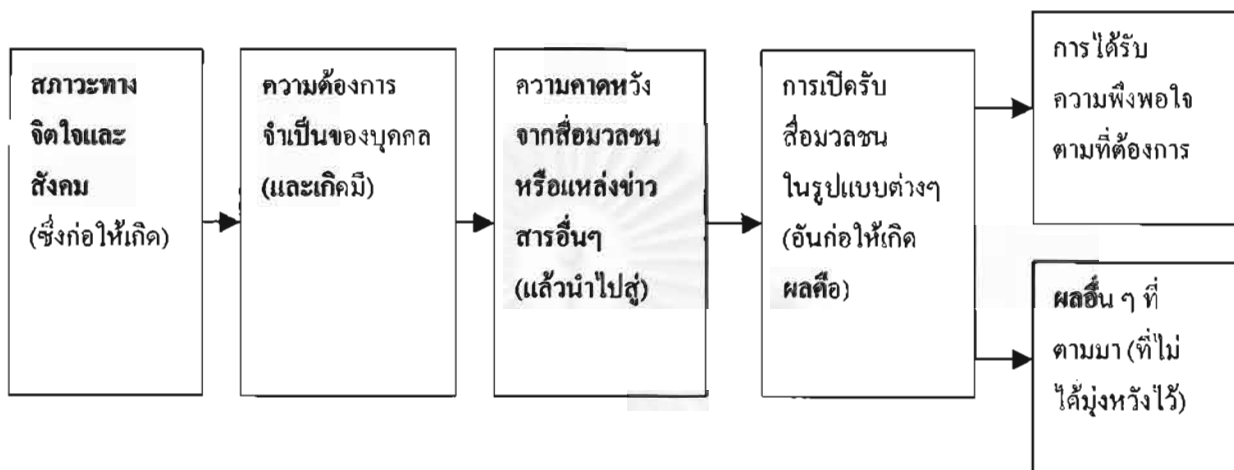
แมกซ์เวลล์ อี แมคคอมส์ และลึบี เบคเคอร์ (Mccombs and Becker อ้างใน กุณนที อนุรักติพันธ์ุ ,2541 : 22-23) มนุษย์มักจะใช้สื่อมวลชนเพื่อสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ต้องการรู้เหตุการณ์ (Surveillance) โดยการสังเกตการณ์และติดตามความเคลื่อนไหวต่าง ๆ จากสื่อมวลชนเพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์และทันสมัย
2. ต้องการช่วยตัดสินใจ (Dicision) โดยเฉพาะการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนทำให้บุคคลสามารถกำหนดความเห็นของตนต่อสภาวะหรือเหตุการณ์รอบ ๆ ตัว
3. ความต้องการข้อมูลเพื่อการพูดคุยสนทนา (Discussion)
4. ความต้องการมีส่วนร่วม (Participation) ในเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว
5. ความต้องการเสริมความคิดเห็นหรือการสนับสนุนการตัดสินใจที่ได้กระทำไปแล้ว (Reinforcement)
6. ต้องการความบันเทิง เพื่อความเพลิดเพลิน

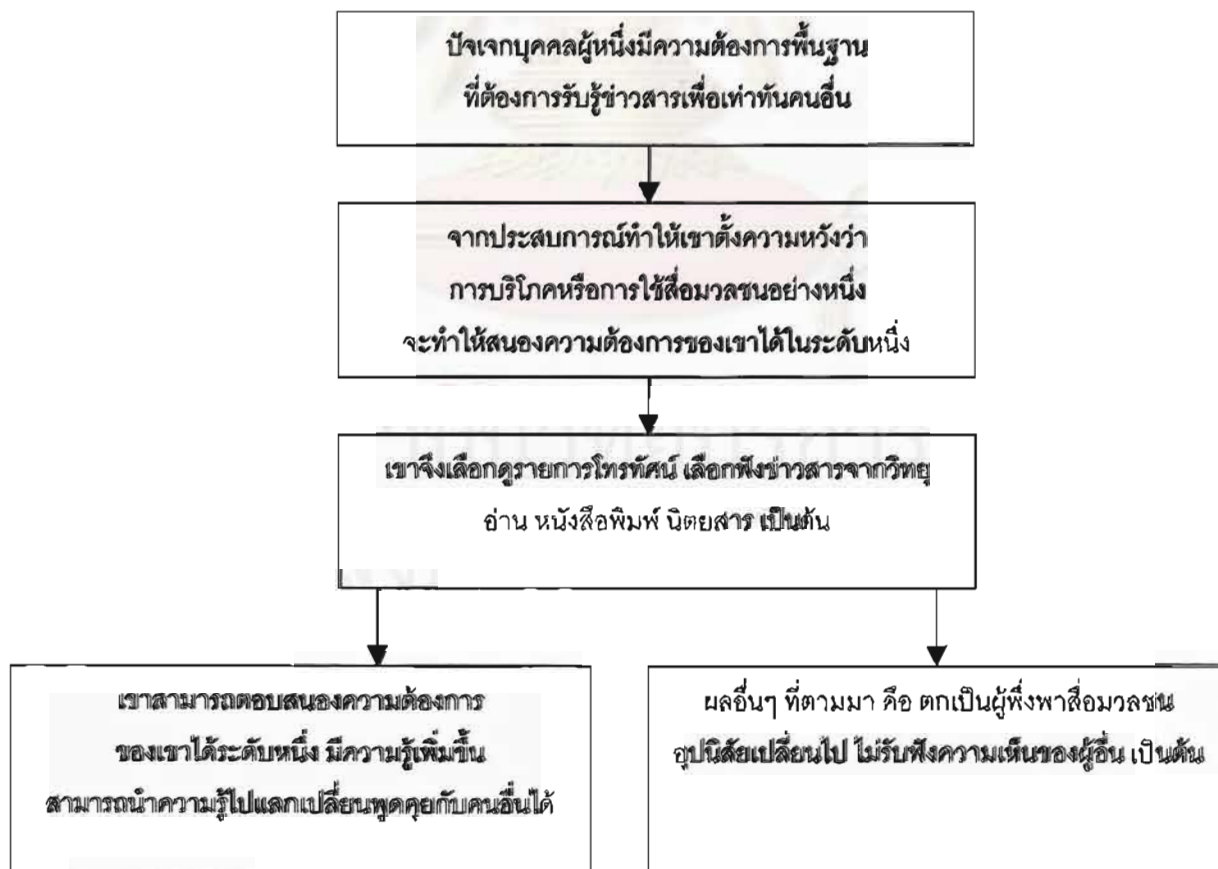
แคทซ์และคณะ (Katz, E. and Others, อ้างใน พีระ จิรโสภณ ,2541 : 634-635) อธิบายแบบแผนเรื่องการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจจากสื่อมวลชนของบุคคลผู้รับสาร ว่า แนวทางการศึกษาการใช้ประโยชน์และการได้รับความพึงพอใจ คือการศึกษาผู้รับสารเกี่ยวกับ (1) สภาวะทางจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิด (2) ความต้องการจำเป็นของบุคคล และเกิดมี (3)ความคาดหวังจากสื่อมวลชน

หรือแหล่งข่าวสารอื่น ๆ แล้วนำไปสู่ (4) การเปิดรับสื่อมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ กัน อันก่อให้เกิดผล คือ (5) การได้รับความพึงพอใจตามที่ต้องการ และ (6) ผลอื่น ๆ ที่ตามมาซึ่งอาจไม่ใช่ผลที่ตั้งใจก็ได้

แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของการใช้ประโยชน์ของการได้รับความพอใจ



แผนภาพที่ 2 แสดงตัวอย่างของการใช้ประโยชน์และการตอบสนองของความพึงพอใจ



แบบจำลองข้างต้น อธิบายถึงขบวนการรับสารในการสื่อสารมวลชน และอธิบายถึงการใช้สื่อมวลชนโดยปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แสดงให้เห็นว่าการเลือกบริโภคสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง บุคคลแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจ ในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนเพื่อสนองความพึงพอใจของตนเองด้วยเหตุผลต่างกัน

แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge)

บิคฮาร์ด เอช มาร์ค (Bickhard H. Mark, 1980) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า "ความรู้" หมายถึง ความสามารถของผู้เรียนที่จะรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ โดยแบ่งเป็นความรู้ต่อสถานการณ์ หรือความรู้ในระดับกว้าง

กาญจนา แก้วเทพ (2541,12-13) กล่าวว่า "ความรู้" เป็นถ้อยคำที่กล่าวถึงสภาพความเป็นจริงที่ก้าวขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง เป็นระดับที่สาม (ต่อเนื่องจาก ข้อมูลและสารสนเทศ) ถ้อยคำที่จะเรียกว่าเป็นความรู้จะต้องเพิ่มเติมคุณสมบัติของสารสนเทศที่ต้องผ่านกระบวนการปรุงแต่งจัดระบบเพิ่มเติม ดังนี้คือ ต้องมีกระบวนการจัดระบบที่ประณีตมากยิ่งขึ้น เช่นมีการอ้างอิงกับข้อความที่จะผ่านการพิสูจน์มาแล้ว มีความเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างสารสนเทศเอง ต้องมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (causal order) หมายถึง สามารถระบุได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่มาก่อน (สาเหตุ) อะไรที่ตามมาทีหลัง (เป็นผล) คือ มีลำดับของเวลา (time-series) และต้องมีความสม่ำเสมอ (Regularity) คือข้อความที่กล่าวถึงนั้นต้องเป็นความจริงทั่ว ๆ ไป ไม่ใช่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบางครั้งบางคราวหรือเป็นกรณียกเว้น

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 130) กล่าวว่า "ความรู้" เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจดจำได้หรือระลึกได้ โดยการมองเห็น ได้ยิน ความรู้ในที่นี้คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 16) กล่าวว่า "ความรู้" เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้หรือโดยการมองเห็น หรือได้ยินจำได้ ความรู้ขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ คำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี รูปแบบ กฎ โครงสร้าง และวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้

กล่าวโดยสรุป ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง รูปแบบ วิธีการ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ สิ่งของ เหตุการณ์ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกตประสบการณ์ หรือจากสื่อต่าง ๆ ประกอบกัน

ความรู้จึงเป็นความสามารถในการใช้ข้อเท็จจริง (Facts) หรือ ความคิด (Idea) ความหยั่งรู้ หยั่งเห็น (Insight) หรือสามารถเชื่อมโยงความคิดเข้ากับเหตุการณ์



การประเมินด้านความรู้ หมายถึง การประเมินการเปลี่ยนแปลงความรู้เดิมในเนื้อหา และทักษะในการใช้เนื้อหาความรู้ ตามที่นักวิชาการชื่อ บลูม (Bloom) และคณะ ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับคือ

1. ระดับที่ระลึกได้ (Recall) หมายถึง การเรียนรู้ในลักษณะที่จำเรื่องเฉพาะวิธีปฏิบัติ กระบวนการ และแบบแผนได้ ความสำเร็จในระดับนี้ คือ ความสามารถในการดึงข้อมูลจากความจำออกมาได้
2. ระดับที่รวบรวมสาระสำคัญได้ (Comprehension) หมายถึง บุคคลสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าการจำเนื้อหาที่ได้รับ สามารถเขียนข้อความเหล่านั้นได้ด้วยถ้อยคำของตนเอง สามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยภาพ ให้ความหมายแปลความ และเปรียบเทียบความคิดอื่น ๆ หรือคาดคะเนผลที่เกิดขึ้นต่อไปได้
3. ระดับของการนำไปใช้ (Application) สามารถนำเอาข้อเท็จจริง และความคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract) ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม
4. ระดับของการวิเคราะห์ (Analysis) สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำความคิดมาแยกเป็นส่วน เป็นประเภท หรือการนำข้อมูลมาประกอบกันเพื่อการปฏิบัติของตนเอง
5. ระดับการสังเคราะห์ (Synthesis) คือ การนำเอาข้อมูล แนวความคิด มาประกอบกัน แล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งเป็นสิ่งใหม่แตกต่างไปจากเดิม
6. ระดับของการประเมิน (Evaluation) คือ ความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อตั้งเกณฑ์ (Criteria) การรวบรวมผล ผลวัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ตั้งข้อตัดสินถึงระดับของกิจกรรมแต่ละอย่าง

อย่างไรก็ตาม การเกิดความรู้ไม่ว่าระดับใดก็ตามย่อมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดซึ่งเชื่อมโยงกับสภาพจิตใจในบุคคลต่างกันอันมีปัจจัยมาจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลมีความคิด และแสดงออกตามความคิด ความรู้สึกของตน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความรู้เป็นบ่อเกิดแห่งทัศนคติ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ "ทัศนคติ"

ซิมบาโดและเอบบีสเซน (Zimbardo and Ebbessen, 1977) กล่าวถึงองค์ประกอบของทัศนคติ 3 ประการ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ทั่วไป ทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือความคิดว่าสิ่งใดดีก็มักจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) คือ ลักษณะของการแสดงออกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น แล้วแต่ค่านิยมของแต่ละคน
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก

เครช, ครูชฟิลด์ และบัลลัคซี (Krech, crutchfield and Ballachy, 1948 อ้างถึงใน สุนารี ประสานเสริมสง, 2537) ให้ความเห็นว่า ทักษะคิดอาจเกิดขึ้นจาก

1. การตอบสนองความต้องการของตนเอง ถ้าสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้ บุคคลนั้นจะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากสิ่งใดไม่สามารถสนองความต้องการของตนได้ บุคคลนั้นจะเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น
2. การได้เรียนรู้ความจริงต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ด้วยการอ่าน หรือจากคำบอกเล่าของผู้อื่น ดังนั้นบางคนอาจมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่นจากการฟังคำวินิจฉัยนินทาที่มีคนมาพูดให้ฟัง ก่อนก็ได้
3. การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากยอมรับเอาทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตน หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเกินไป
4. ทัศนคติที่มีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกภาพของคนนั้น เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์ มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ที่ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม โดยมักจะมองว่ามีคนคอยอิจฉา หรือคิดร้ายต่อตน

สรุป ทักษะคิดเป็นสิ่งที่เกิดมาจากการเรียนรู้ (learning) จากแหล่งทัศนคติต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่าง ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน
2. การติดต่อสื่อสารจากบุคคลอื่น จะทำให้เกิดทัศนคติจากการได้รับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติได้
4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน สถาบันจะเป็นแหล่งที่มาและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างได้

จากองค์ประกอบและสาเหตุการเกิดทัศนคติ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความ "ทัศนคติ" ไว้หลากหลายดังนี้

เฮส ซิลด์ (H. Childs, 1975) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวโน้มของคน ๆ หนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้า หรือเรื่องบางเรื่องรวมถึงความรู้สึก อคติ ความกลัว ความคิด และความรู้สึกอื่น ๆ ที่มีต่อเรื่องต่าง ๆ

เชดส์กัตต์ โยวาสิทซ์ (2520) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทิศทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้

กูตส์ (Goods) ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ เป็นแนวโน้มที่จะแสดงหรือมีปฏิกิริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมและประสบการณ์ทางสังคมที่ฝังรากลึก

มาติน ฟิชบายน์ (Martin Fishbein, 1976) ทัศนคติคือความโน้มเอียงซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ที่จะแสดงตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางสนับสนุน หรือไม่สนับสนุน ทัศนคติเกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม และทัศนคติเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

นอร์แมน แอล มัน (Norman L. Mun, 1971) ทัศนคติ คือ ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบัน และข้อเสนอต่าง ๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด

นิพนธ์ คันธเสวี (2511) ให้ความหมาย ทัศนคติ ว่า เป็นสิ่งซึ่งบอกการแสดงออกของบุคคลที่จะกระทำต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ หากบุคคลจะกระทำหรือแสดงออกอะไรสักอย่างหนึ่ง ออกมาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เขาย่อมกระทำไปตามทัศนคติที่เขามีต่อสิ่งนั้น ๆ ทัศนคติของบุคคลจึงมีอิทธิพลในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

ประจวบ อินธ้อด (2520) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ทักษะที่คนเรามีต่อกรณีใดกรณีหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล การที่จะทราบทัศนคติของผู้ใดผู้หนึ่งต้องสังเกตหรือดูพฤติกรรมที่ผู้นั้นแสดงออกมาในรูปการเขียน การพูด การแสดงท่วงท่า กริยา สีหน้า น้ำเสียง การประพาดพิง ปฏิบัติ

เสรี วงษ์มณฑา (2529) กล่าวว่า ทศนคติ คือ ความพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติ ประกอบไปด้วยความรู้ ความรู้สึก แนวโน้มของพฤติกรรม

บิลตัน โรคิช (Rokeach, 1970) กล่าวว่า ทศนคติเป็นการผสมผสานหรือจัดระเบียบของความเชื่อที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผลรวมของความเชื่อนี้จะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ

เคนเนลอร์ (Keendler, 1974) ให้คำจำกัดความว่า ทศนคติ คือ ความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้ารอบตัวหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในการสนับสนุนหรือต่อต้านแนวความคิดสถาบันบุคคลหรือสถานการณ์บางอย่าง

สรุพงษ์ ไสธนะเสถียร (2533) กล่าวว่า ทศนคติ เป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไร กับคนรอบข้างวัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆโดยทศนคตินั้นมีรากฐานจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นมิติของการประเมิน เพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่ง ๆ ซึ่งถือเป็นการสื่อสารภายในบุคคล ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร อันจะมีผลต่อพฤติกรรมต่อไป

สถิต นิยมยาติ (2524) กล่าวว่า ทศนคติ เป็นสิ่งที่ค่อนข้างจะมั่นคงหรือทนทาน แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งถาวรแต่อย่างใด ยิ่งไปกว่านั้น ทศนคติ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

พะยอม วงศ์สารศรี ( 2526) ทศนคติมิได้มีมาแต่กำเนิด แต่เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ ทศนคติเป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการคิด การกระตุ้น ให้เกิดการกระทำ ทศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป หรือได้รับข้อมูลใหม่

### ประเภททศนคติ

บุคคลสามารถแสดงทศนคติได้ 3 ประเภทคือ

1. ทศนคติเชิงบวก เป็นทศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวหนึ่งเรื่องราวใด รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ
2. ทศนคติเชิงลบ เป็นทศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

3. ทักษะที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

บุคคลอาจเกิดทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการได้ ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด และค่านิยมที่มีต่อบุคคล การกระทำ หรือสถานการณ์ มีลักษณะ ยืนยงคงทน แต่ก็เปลี่ยนแปลงได้ถ้ามีเหตุผลหรือเหตุการณ์ที่สำคัญเพียงพอ

โดยสรุป ทัศนคติ เป็นเรื่องของจิตใจ ความเชื่อ ทำที่ความรู้สึก การมีปฏิกริยาในทางบวกหรือทางลบที่มีต่อบุคคล หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ และประสบการณ์

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม คือการแสดงออกของบุคคล โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้และทัศนคติที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของความรู้และทัศนคติเกิดขึ้นเพราะความแตกต่างในการเปิดรับสื่อและความแตกต่างในการแปลความสารที่ตนได้รับ จึงก่อให้เกิดประสบการณ์สัมผัสที่แตกต่างกันอันจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2532)

โรเซนเบิร์กและโฮฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland ,1960) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมเป็นการเปลี่ยนการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้ การเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมนี้เป็นไปค่อนข้างยาก แต่หากผู้ส่งสารสามารถทำให้ผู้รับสารเปลี่ยนความรู้หรือการรับรู้ได้ ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในภายหน้าได้

การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมักทำได้ในการสื่อสารทุกระดับ โดยมีรูปแบบต่าง ๆ อาทิ

- การปลุกเร้าอารมณ์ (Emotion Arousal) เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในการติดตาม เช่น การขึ้นเวทีปราศรัยของกลุ่มผู้ชุมนุมคัดค้านการขายโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ การประท้วงที่หน้าทำเนียบรัฐบาล เป็นต้น
- การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ด้วยการแสดงความอ่อนโยน เสียสละและความกรุณาปราณี
- การสร้างแบบอย่างขึ้นในใจ (Internalized Norms) ซึ่งจะเป็นการสร้างมาตรฐานและปลูกศรัทธาเป็นตัวอย่างเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตาม
- การให้รางวัล (Reward) เช่น การลด แลก แจก แถม เพื่อจูงใจ

จากแรงกระตุ้นดังกล่าว ก่อให้เกิดพฤติกรรมพื้นฐานขึ้น 2 ลักษณะคือ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ หรือให้มีพฤติกรรมต่อเนื่อง (Activation) และหยุดยั้งพฤติกรรมเก่า (Deactivation) ทั้งการกระตุ้นและการหยุดยั้งนี้ยังก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมา เช่น กรณีการประชาสัมพันธ์ด้านการแปรรูป เมื่อผู้รับสารบางท่านอาจมีความเห็นสอดคล้องก่อให้เกิดการชุมนุมอย่างต่อเนื่อง ถ้าบางท่านไม่เห็นด้วยก็จะหยุดเข้าร่วมชุมนุม เป็นต้น

### แนวคิดเรื่องช่องว่างของความรู้

มีการใช้ถ้อยคำในสมมุติฐานด้านข้อมูลและการสื่อสารกลุ่มหนึ่งที่มีความหมายใกล้เคียงกันได้แก่ “ช่องว่างทางความรู้” (knowledge gap) “ช่องว่างทางข่าวสาร” (information gap) “ความไม่สมดุลงานข้อมูล” (information inequity) “การขาดข้อมูล” (information poor) และ “ช่องว่างทางการสื่อสาร”(communication gap)

จากแนวคิดดั้งเดิมมักเชื่อกันว่า การเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาของสารสนเทศ ส่วนใหญ่แล้วกระทำโดยสื่อมวลชน ทำให้ปัจเจกบุคคลทุกคนมีโอกาสอันเป็นไปได้ที่จะไปเกี่ยวข้องกับโลกรอบตัว และง่ายที่จะขยายขอบเขตความรู้ความเข้าใจของตนให้กว้างขวางออกไป

ในระยะต่อมานักวิจัยเป็นจำนวนมากได้ชี้ให้เห็นว่า ข่าวสารซึ่งไหลบ่าออกมามากยิ่งขึ้นนั้นบ่อยครั้งได้ทำให้เกิดผลทางลบขึ้น คือ ภายในในกลุ่มบุคคลบางกลุ่มก็จะมีความรู้มากยิ่งขึ้นห่างไกลไปจากบุคคลกลุ่มอื่น และนั่นคือ “ช่องว่างทางสารสนเทศ” ก็จะเกิดและทวีขึ้น หมายถึงเกิดความห่างไกลขึ้นระหว่างกลุ่มสังคมกลุ่มหนึ่งกับกลุ่มอื่นในแง่ของความรู้เกี่ยวกับเรื่องราวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

### สมมุติฐานว่าด้วยช่องว่างทางความรู้

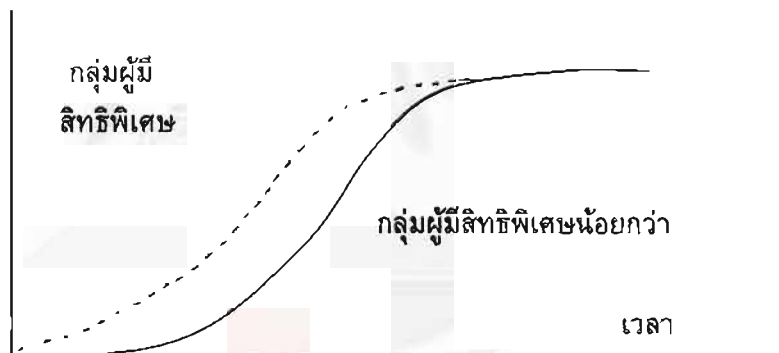
ทิชเนอร์และคณะ (Tichenor, P.J. and Others, 1970) ได้เสนอสมมุติฐานที่กล่าวว่า เมื่อปริมาณสารสนเทศในสังคมเพิ่มขึ้น คนที่มีการศึกษาสูงกว่า คนที่มีสถานภาพทางสังคม-เศรษฐกิจสูงก็ จะสามารถรับสารสนเทศได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยซึ่งมีสถานภาพต่ำกว่า สารสนเทศที่เพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้เกิดช่องว่างของความรู้กว้างยิ่งขึ้นแทนที่จะทำให้ช่องว่างทางความรู้นั้นลดลง

ต่อมาโรเจอร์ส (Rogers, 1976) ได้ชี้ให้เห็นว่า สารสนเทศไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดการเพิ่มช่องว่างทางความรู้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มช่องว่างเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ เขาจึงได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า “ช่องว่างอันเกิดจากผลของการสื่อสาร” เรียกว่าช่องว่างของความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับปฏิบัติหรือ KAP-GAP หมายถึง ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นไม่สัมพันธ์กันอย่าง

ต่อเนื่องเสมอไป กล่าวคือ เมื่อการสื่อสารก่อให้เกิดความรู้ และทัศนคติ ในทางบวกต่อสิ่งที่เผยแพร่แล้ว แต่ในขั้นการยอมรับปฏิบัติอาจมีผลในทางตรงกันข้ามก็ได้ ถึงแม้ว่าโดยส่วนใหญ่เมื่อบุคคลมีทัศนคติอย่างไรแล้ว จะมีความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติตามทัศนคติของตนก็ตาม แต่พฤติกรรมเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นเสมอไป ทั้งนี้เพราะในบางกรณีอาจเกิด KAP-GAP ขึ้นได้ คือ ในกรณีทั่วไปเมื่อบุคคลมีความรู้ทัศนคติ เช่นไร จะแสดงพฤติกรรมไปตาม ความรู้ และทัศนคติที่มีอยู่นั้นคือ K (Knowledge) A (Attitude) P (Practice) จะเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องหรือสัมพันธ์กัน แต่จะไม่เกิดขึ้นเสมอกันในทุกกรณี

ในระยะต่อมามักมีการกล่าวอ้างว่า ช่องว่างต่าง ๆ นั้นมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นเมื่อกาลเวลาผ่านไป แต่ทูนแบร์ย์ และคณะ ( Thunbare and Others,1979) ได้ศึกษาพบว่า ช่องว่างทางความรู้ของกลุ่มของผู้มีสิทธิพิเศษน้อยกว่าหรือกลุ่มผู้มีโอกาสสื่อสารน้อยกว่า สามารถไล่ทันได้ ผลลัพธ์ในที่สุดก็คือ ช่องว่างจะถูกปิดลง ตราบเท่าที่เรื่องราวนั้นยังดำเนินต่อไป เช่นเดียวกับแนวคิดของธันเบอร์กกับคณะ (Thunbuge A.M. and Others,1979)

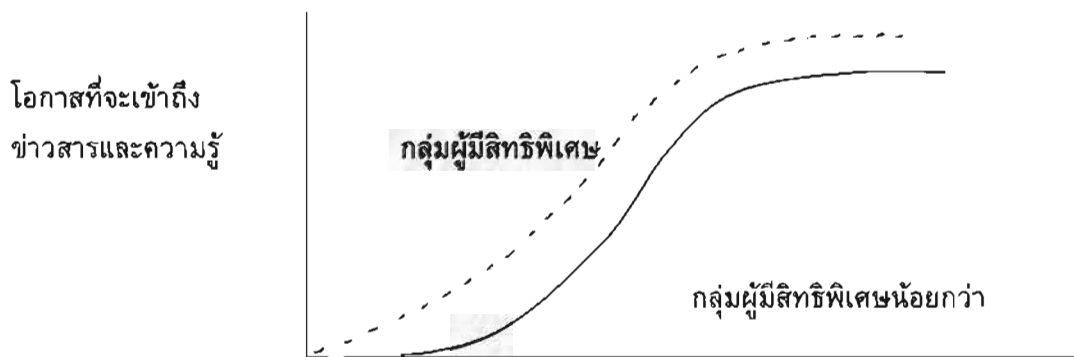
โอกาสที่จะเข้าถึง  
ข่าวสารและความรู้



รูปที่ 1 การปิดช่องว่างทางสารสนเทศ ซึ่งกลุ่มผู้มีสิทธิพิเศษน้อยกว่า “ไล่ทัน” กลุ่มผู้มีสิทธิพิเศษมากกว่า (ทูนแบร์ย์และคณะ 1979)

นักวิจัยบางคนเรียกปรากฏการณ์ที่โค้งทั้งสองเข้าใกล้กันและเชื่อมเข้าด้วยกันนี้ว่า “ผลระดับเพดาน” หมายถึง การที่ผู้มีโอกาสในการเลือกสารสูงกว่าหรือมีสิทธิพิเศษมากกว่า ได้รับรู้ข่าวสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเต็มที่แล้ว (ถึงระดับเพดาน) ระดับความรู้จึงมิได้เพิ่มขึ้นอีก ฝ่ายที่ด้อยกว่าจึงสามารถไล่ทันในที่สุด นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าผู้มีโอกาสสูงกว่ารู้สึกว่าการแสวงหาข่าวสารลดลงในขณะที่ผู้ด้อยกว่ามีแรงกระตุ้นเพิ่มขึ้นจนสามารถไล่ทันกันได้

แม้ว่าชั้นเบอร์กกับคณะ จะเชื่อว่าช่องว่างของความรู้จะปิดลงได้ในระยะหลัง แต่นักวิจัยชาวอเมริกันกลุ่มหนึ่ง คือ ดอนโนฮิว และคณะ (Donohue, C.A. and Others, 1935) ได้แสดงตัวอย่างให้เห็นถึงความล้มเหลวในการปิดช่องว่างเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องการวิจัยอวกาศ และปัญหาของการสูบบุหรี่กับโรคมะเร็ง ในทั้งสองกรณีนี้ กลุ่มผู้วิจัยยืนยันว่า การเอาใจใส่ต่อสื่อมวลชนอย่างมาก จะมีผลให้ขยายช่องว่างระหว่างกลุ่มผู้มีการศึกษาสูงกับกลุ่มผู้มีการศึกษาดำ นอกจากนี้เป็นที่เข้าใจด้วยว่า เมื่อเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งไม่มีผู้นำมาอภิปรายกันอีกต่อไป หรือมีก็น้อยมาก ช่องว่างระหว่างผู้มีสิทธิพิเศษและมีสิทธิพิเศษน้อยก็จะกว้างอยู่เช่นเดิมหรือไม่ก็กว้างกว่าเดิม



รูปที่ 2. ช่องว่างทางการสื่อสารซึ่งยังคงอยู่ (ดอนโนฮิว และคณะ, 1935)

ถ้าเราจะพิจารณาช่องว่างทางสารสนเทศโดยอาศัยความรู้ในทางสังคมวิทยาแล้ว ส่วนสำคัญจะไม่ได้อยู่ที่ปริมาณของสารสนเทศเช่นนั้นเลย แต่จะอยู่ที่ว่า "สารสนเทศอะไร ที่บุคคลสามารถซึมซับเข้าไปได้ (และถ่ายทอดออกไปด้วย)

เรื่องช่องว่างทางสารสนเทศนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นอันมาก ดอนโนฮิวและคณะ (1975) ได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับช่องว่างทางความรู้ที่เกิดจากสื่อมวลชนไว้ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่ได้รับความสนับสนุน ดังนี้

1. เมื่อประเด็นปัญหาให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับทั้งชุมชน ความรู้เกี่ยวกับประเด็นนั้นมักจะกระจายไปเท่า ๆ กัน (ไม่มีช่องว่าง)
2. ความเท่าเทียมกันของความรู้ มักจะเกิดขึ้นเมื่อประเด็นเรื่องราวนั้น ๆ อยู่ในบรรณาคาศ ความขัดแย้งทางสังคม
3. ความเท่าเทียมของความรู้ มักจะเกิดในชุมชนเล็ก ๆ ที่คนในชุมชนมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากกว่าในชุมชนใหญ่ที่แต่ละคนมีความแตกต่างกัน



สมมติฐานดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของโรเจอร์ส (1976) ที่ได้กล่าวไว้ว่าสื่อมวลชนมิได้เป็นต้นเหตุเดียวของช่องว่างทางสารสนเทศ การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลก็เป็นสาเหตุหนึ่งสำหรับบุคคลบางประเภท เช่นในการสำรวจพิจารณาของชาวอเมริกันผู้มีชื่อเสียงท่านหนึ่งได้พบว่า แพทย์ผู้ซึ่งมีการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นนิจ จะเป็นผู้ที่ยอมรับการค้นพบใหม่ ๆ ทางการแพทย์ได้เร็วกว่าแพทย์ผู้ซึ่งแยกตัวโดดเดี่ยวออกไป

นอกจากนี้สื่อต่างชนิดกัน จะโน้มไปในทางที่ก่อให้เกิดช่องว่างชนิดที่ต่างกันหรือไม่ มีหลักฐานบางประการที่ว่า โทรทัศน์มีศักยภาพในอันที่จะปิดช่องว่างได้ดีกว่าหนังสือพิมพ์ เพราะความจริงที่ว่าปรกติแล้วโทรทัศน์มีลักษณะที่เป็นแหล่งส่งสารไปยังผู้รับสารทุกกลุ่มด้วยเนื้อหาแบบเดียวกัน (สวินด์ ยมาภัย, ระวีวรรณ ประกอบผล, 2528) และมีขอบเขตจำกัด ส่วนในกรณีของหนังสือพิมพ์นั้น หนังสือพิมพ์แต่ละฉบับจะเข้าถึงสาธารณชนต่างกลุ่มกันด้วยเนื้อหาที่แตกต่างกันไป

สื่อชนิดใหม่ ๆ เช่น การถ่ายทอดข้อมูลทางโทรทัศน์รูปแบบต่าง ๆ ที่สารสนเทศอาจกระจายไปถึงปัจเจกบุคคลเป็นราย ๆ ไป อาจมีแนวโน้มที่จะขยายช่องว่างทางสารสนเทศได้เช่นกัน ทั้งนี้เพราะการใช้สื่อชนิดใหม่นั้นขึ้นอยู่กับความสนใจ แรงจูงใจและพื้นฐานความรู้เดิมของปัจเจกบุคคล และสื่อเช่นที่ว่านั้น เป็นสื่อสำหรับกลุ่มบุคคลที่มีการศึกษาดีกว่าและมีสถานภาพสูงเสียมากกว่า

### ช่องว่างของความรู้ ทักษะ และ การยอมรับปฏิบัติ

ซิมบาโด ,เอบบอร์สัน และมาสแลช (Zimbardo, Ebberson and Maslach ,1977) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้และความเข้าใจ หากเข้าใจดีทัศนคติก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และเมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามมา ทั้ง 3 อย่างจะเกี่ยวโยงสัมพันธ์กัน ฉะนั้นในการที่จะให้เกิดการยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใดต้องพยายามเปลี่ยนทัศนคติ โดยให้ความรู้

โรเจอร์ส (Rogers 1971 : 288-289 อ้างใน วินิดา ชวนางกูร, 2539 : 26-27) อธิบายว่า ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้นไม่สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเสมอไป คือ เมื่อการสื่อสารก่อให้เกิดความรู้ และทัศนคติ ในทางบวกต่อสิ่งที่เผยแพร่ไปแล้ว แต่ในขั้นการยอมรับปฏิบัติอาจมีผลในทางตรงกันข้ามก็ได้ ถึงแม้ว่าโดยส่วนใหญ่เมื่อบุคคลมีทัศนคติอย่างไรแล้ว จะมีความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติตามทัศนคติของตนก็ตาม แต่พฤติกรรมเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นเสมอไป ทั้งนี้เพราะในบางกรณีอาจเกิด ช่องว่างของความรู้ ทัศนคติ และการยอมรับปฏิบัติหรือ KAP-GAP ขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ในกรณีทั่วไปเมื่อบุคคลมีความรู้ ทักษะคติ เช่นไร จะแสดงพฤติกรรมไปตามความรู้ และทัศนคติที่มีอยู่นั้นคือ K (Knowledge) A (Attitude) P (Practice) จะเกิดขึ้นอย่างสอดคล้องหรือสัมพันธ์กัน แต่จะไม่เกิดขึ้นเสมอไปในทุกกรณี

ในการเปิดช่องว่างของความรู้ ทักษะคติ และการปฏิบัติ KAP-GAP นี้ โรเจอร์ส(Rogers 1983 ) ได้เสนอวิธีแก้ไข 4 ประการคือ

1. การให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้ให้มากขึ้น กล่าวคือ ต้องให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจอย่างแท้จริงถึงวิธีการใช้ หรือวิธีปฏิบัติต่อสิ่งที่เผยแพร่ให้
2. ให้คำแนะนำในการปฏิบัติ ซึ่งสามารถทำได้โดยใช้เจ้าหน้าที่ส่งเสริมเข้าไปติดต่อกับสมาชิกที่ต้องการรับนวัตกรรม โดยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด
3. โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ยอมรับนวัตกรรม หรือยอมรับปฏิบัติเพื่อเป็นการจูงใจแก่สมาชิกอื่น ๆ ที่ยังไม่ยอมรับ
4. การใช้กลยุทธ์ในการโน้มน้าวโดยวิธีการใช้สื่อบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริม ผู้นำทางความคิดเข้าไปติดต่อกับสมาชิกหรือกลุ่มเพื่อนฝูงเพื่อนำมาโน้มน้าวใจสมาชิก ให้เกิดการยอมรับปฏิบัติอีกต่อหนึ่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สตาร์ และ ฮัก (Star & Hughes ,1972 อ้างใน ทศนิยม เทียนรัตน์ 2524: 13) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อมวลชนกับช่องว่างทางความรู้ พบว่า คนที่มีการศึกษาสูงกว่าและเป็นคนวัยหนุ่มสาวจะมีความรู้ดี แต่อย่างไรก็ตามคนที่มีความรู้ต่ำและคนสูงอายุก็ต้องการมีความรู้เหมือนกัน

งานวิจัยผู้ฟังและรายการ (Audience and Programme Research) ของ Sveriges Radio (1974) ที่กรุงสต็อกโฮล์ม ประเทศสวีเดน พบว่าคนที่มีความรู้อยู่แล้วและรับสื่อมวลชนอย่างสม่ำเสมอจะมีผลต่อการเพิ่มพูนความรู้มากขึ้น และความแตกต่างในทางเศรษฐกิจและสังคมจะมีผลต่อการจดจำเนื้อหาของข่าวสารด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hyman และ sheatley (1949) พบว่าคนที่ทราบข่าวสารดีจะเป็นพวกที่มีสื่อต่าง ๆ ในครอบครอง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ที่ทำให้คนที่มีการศึกษาดีจะมีความรู้ต่อเนื่องสะสมแบบไม่เป็นทางการ

การศึกษาของ แม็คเนลลีและโมลินา (McNelly & Molina ,1972) พบว่าหัวหน้าครอบครัวชายในประเทศเปรูจะมีความรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประเทศดี สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ ข่าวสารถ้าสามารถกระจายไปถึงคนที่มีความรู้ต่างกัน ความรู้ก็จะแพร่กระจายไป การศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างสื่อมวลชน ระดับความรู้ ระดับการศึกษา การติดต่อภายนอก การติดต่อกับบุคคลโดยไม่รังเกียจเชื้อชาติ ช่องว่างของความรู้ระหว่างคนที่มีความรู้ต่างกันก็จะเชื่อมโยงเข้าหากัน โดยใช้สื่อมวลชนช่วยในการกระจายข่าว

การศึกษาวิจัยเรื่อง The communication Environment of the Poor ของ เดอริวีน และกรีนเบิร์ก (Dervin & Greenberg, 1972) พบความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัญหาช่องว่างในการรับข่าวสาร จากการศึกษาชนชั้นกลางอเมริกันที่อยู่ในเมืองที่ยากจน นิยมใช้สื่อวิทยุ โทรทัศน์ แต่ในระดับประเทศพบว่าโดยเฉลี่ยแล้วคนจนจะใช้สื่อสิ่งพิมพ์น้อยมากและพบว่าสื่อโทรทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นของประชาชนที่อาศัยอยู่ในละแวกชานเมือง แสดงให้เห็นว่า คนจนใช้โทรทัศน์เป็นโรงเรียนของชีวิต (School of life) เพื่อที่จะเรียนรู้เรื่องสุขภาพอนามัย เรียนรู้การแก้ปัญหาและเรียนรู้ที่จะคิดแบบที่ไม่ได้เรียนในโรงเรียน ส่วนชนชั้นกลางใช้โทรทัศน์เพื่อแก้ปัญหาความเบื่อมากกว่าการแสวงหาความรู้ โทรทัศน์กลายเป็นสื่อกลางของคนจน ส่วนชนชั้นกลางชอบหนังสือพิมพ์มากกว่าโทรทัศน์ในการแสวงหาความรู้หรือข่าวสาร

ดอนโนฮิวและคณะ (Donohue, C.A. and Others, 1975) นักวิจัยชาวสหรัฐอเมริกา ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยอากาศและการสูบบุหรี่กับโรคมะเร็ง ทำให้เกิดช่องว่างของความรู้ระหว่างกลุ่มผู้มีความรู้สูงกับกลุ่มผู้มีความรู้ต่ำกว่ามากขึ้น ดอนโนฮิวและคณะชี้ให้เห็นว่า เมื่อหัวเรื่องนั้น ๆ ไม่ได้นำไปอภิปรายต่อ ไม่มีผู้ใดพูดถึง จะมีผลให้ช่องว่างระหว่างผู้มีการศึกษามากกว่ากับผู้มีการศึกษาน้อยกว่ายังคงมีอยู่เช่นเดิม

ทัศนีย์ เทียนรัตน์ (2524: ค.ง) ศึกษาเรื่องช่องว่างความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและการปฏิบัติวางแผนครอบครัว พบว่า **ตัวแปรที่เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่สุดที่ทำให้สตรีมีความรู้ด้านสุขภาพอนามัยคือ การอ่านออกเขียนได้ การรับหนังสือพิมพ์ อาชีพ ตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม มีอิทธิพลต่อความรู้มากกว่าตัวแปรอื่น**

สำนักวิจัยเอแบค-เคเอสซีอินเตอร์เนตโพลล์ (เอแบคโพลล์) ทำวิจัย เรื่อง "โครงการวิจัยสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนองค์กร" โดยทำการสุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ทั่วประเทศจำนวน 4,837 คน ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงตุลาคม 2541 เพื่อศึกษาถึงทัศนคติระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร การมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยน และพฤติกรรมในการรับข่าวสารของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูป กฟผ. ทางสื่อประชาสัมพันธ์ภายในคือ **ข่าวสัปดาห์มากที่สุด รองลงมาคือหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ และเพื่อนร่วมงาน** ในประเด็นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าใจว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึงการขายหุ้นในรัฐวิสาหกิจบางส่วน หรือทั้งหมดให้เอกชนเพื่อลดการกักขังเงินของรัฐ **สำหรับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีกำไร เป็นมาตรการสำคัญเพื่อเร่งระดมเงินจากต่างประเทศ และไม่เห็นด้วยกับการขายหุ้นบางส่วนในโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ให้ภาคเอกชนเพื่อลดภาระหนี้สินของประเทศ มีกลุ่มตัวอย่างเพียงร้อยละ 31 ที่เห็นด้วย**

นอกจากนี้งานวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัวคือ การได้รับข้อมูล ข่าวสาร ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป และความสามารถในการอธิบายผู้อื่นได้ พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนองค์การในเวลาเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย จะพบว่ามีเพียงปัจจัยความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนองค์การคือยิ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปมาก ก็มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนองค์การตามไปด้วย

เมธินี มอเดโร (2541) ทำการวิจัยเรื่อง การสื่อสารในองค์กรกับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) พบว่า พนักงานมีความคิดว่าจะยอมรับผลกระทบต่าง ๆ ในเรื่องการแปรรูปได้ หากไม่มีการปลดพนักงานออก การสื่อสารในองค์กรมีลักษณะบนลงล่าง และเป็น การสื่อสารทางเดียว (one way communication) ข่าวสารส่วนใหญ่มาจากฝ่ายประชาสัมพันธ์และฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในเรื่องลักษณะทั่วไปของการแปรรูป มิได้กล่าวถึงผลดีผลเสีย และผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน ทำให้พนักงานไม่ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน นอกจากนี้พนักงานรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ น้อยมากและได้รับข่าวไม่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรทำประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้เพื่อสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

สุรัชย์ ชันธมิตร (2541) งานวิจัยเรื่องผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปรากฏว่าพนักงานมีความรู้ในระดับดี และมีเจตคติเป็นกลางต่อการแปรรูป มีพฤติกรรมเป็นกลางคือพร้อมต่อการแปรรูปในระดับเป็นกลาง เจตคติเกี่ยวกับการแปรรูปของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอายุ ส่วนพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับระดับหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานพบว่าแตกต่างกันเมื่อแยกตามอายุ ระดับการศึกษา आयुงาน ส่วนพฤติกรรมพบว่าแตกต่างกันเมื่อแยกตามเพศ

งานวิจัยของวรรณ หิรัญมาศ และคณะ (2539) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลง กฟผ.ในอนาคต พบว่า ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 75 มีความสับสนและไม่เข้าใจในโครงสร้างเชิงธุรกิจแบบใหม่ ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นร้อยละ 55.2 แต่ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 47.8 เห็นว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกิดความสับสน ไม่เข้าใจรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความชัดเจนในโครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงและประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ (2535)ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน

ตำแหน่งบริหารและพนักงานตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติเกี่ยวกับประสิทธิภาพหลังการแปรรูป ไม่แตกต่างกัน ผลกระทบต่อพนักงานหลังการแปรรูป ไม่แตกต่างกัน แต่มีทัศนคติเรื่องผลประโยชน์ต่อประชาชนต่างกัน โดยผู้บริหารไม่แน่ใจว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นเพียงใด แต่ผู้ปฏิบัติงานไม่แน่ใจว่าผลประโยชน์ของประชาชนจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ในเรื่องพฤติกรรมกาเปิดรับสาร พนักงานส่วนใหญ่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูป กฟผ. จาก หนังสือข่าวสัปดาห์

อัครี รุ่งนภา (2533) ศึกษาเรื่องนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการนำหุ้น การบินไทย จำกัด ออกขายในตลาดหลักทรัพย์ พบว่า พนักงานกลุ่มต่าง ๆ จำนวน 4 กลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจค่อนข้างน้อย แต่มีความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีในเรื่องนโยบายการขายหุ้นของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ พนักงานกลุ่มต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทัศนคติต่อนโยบายการขายหุ้นของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อารียา โรจน์วิถิ (2533) ศึกษาทัศนคติผู้นำสหภาพแรงงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ความเข้าใจในเนื้อหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความเห็นในการดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจคัดค้านนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากขาดความเข้าใจในเนื้อหาของนโยบาย ดังนั้นการเผยแพร่ข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและจริงจังจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สุนิดา สกุลรัตนะ (2532) ศึกษาเรื่องนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า ผู้มีหน้าที่การงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องการเสียผลประโยชน์ทั้งของตนเองและประเทศชาติในด้านต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานและผู้บริหารระดับกลางมีความคิดเห็นคัดค้านการแปรรูป ส่วนผู้บริหารระดับสูงและผู้ประกอบการ ผู้ใช้บริการ เห็นด้วยกับการแปรรูป

ถาวร เขาวาน์ (2534-2535) ศึกษาเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับกิจการสื่อสาร โทรคมนาคมของประเทศไทย พบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประสบความสำเร็จในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วและล้มเหลวในประเทศที่กำลังพัฒนา เนื่องจากประเทศที่พัฒนาแล้วรัฐบาลกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน ในขณะที่ประเทศที่กำลังพัฒนาขาดการสนับสนุนทางการเมืองและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจน สำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่รัฐบาลต้องเผชิญปัญหาหลายด้านเช่น การต่อต้านจากกลุ่มผู้บริหาร พนักงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงาน การติดขัดด้านกฎหมาย ความไม่แน่นอนของนโยบายรัฐบาล เงื่อนไขในการให้เอกชนมีส่วนร่วมไม่จูงใจ และขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจอย่างทั่วถึง

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคสำหรับกิจการสื่อสารโทรคมนาคมที่ควรเร่งแก้ไขคือ ควรปรับปรุงกฎหมาย ต้องมีแผนแม่บทระยะยาว เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งองค์กรกลางด้านการสื่อสาร ผลิตบคุลลากรที่เกี่ยวข้อง และร่วมมือกับภาคเอกชนทุกรูปแบบ

ณัฐรุฒิ นิทษุ (2540) ศึกษาเรื่องรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงาน กฟผ. ได้รับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ และจากเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง และมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการหรือสายบังคับบัญชาและการติดต่อระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันมาก สำหรับบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ในเรื่องการตัดสินใจเรื่องนโยบายของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่วนเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานเข้าใจพอสมควร แต่ไม่ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว เห็นว่าการเผยแพร่ข่าวสารเรื่องการแปรรูปของหน่วยงานยังไม่กว้างขวางและชัดเจน และพนักงานต้องการแปรรูปร้อยละ 44.8 และไม่ต้องการร้อยละ 53.2 เนื่องจาก พนักงานเกรงว่าอาจมีการลดจำนวนพนักงาน การบริหารมุ่งสู่ระบบเอกชนมากขึ้น และอาจกระทบต่อค่าบริการต่อประชาชน

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการศึกษาดังช่องว่างของความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการสื่อสารนั้นยังคงมีช่องว่างทางความรู้เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเกิดทัศนคติและพฤติกรรมต่อเรื่องต่าง ๆ งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยนำไปประกอบการวิจัยการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์โดยเฉพาะถึงช่องว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อไป

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรณการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจุดมุ่งหมายศึกษาถึง ปริมาณการเปิดรับสื่อ และช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมกรรณการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร หมายถึง พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั่วประเทศ ที่มีฐานะเป็นพนักงานประจำทุกระดับทั้งในสำนักงานใหญ่และส่วนภูมิภาคมีจำนวนทั้งสิ้น 29,821 คน (พฤศจิกายน 2542) โดยจำแนกตามสายงาน 12 สายงาน ดังนี้

สายงาน	จำนวน (คน)
1. สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ (ผวก.)	282
2. สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน (รวผ.)	617
3. สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	740
4. สายรองผู้ว่าการบริหาร (รวท.)	3,804
5. สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง (รทส.)	4,613
6. สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ (รวน.)	3,485
7. สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง (ทส.)	4,533
8. สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 (ทฟ.1)	2,475
9. สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2 (ทฟ.2)	3,763
10. สายธุรกิจบำรุงรักษา (ทร.)	2,065
11. สายธุรกิจวิศวกรรม (ทว.)	948
12. สายธุรกิจเชื้อเพลิง (ทช.)	2,496
รวม	29,821

### กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยใช้การเปิดตารางของ TaroYamane (อ้างในหนังสือ Statistic ของ TaroYamane หน้า 886) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 397 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผิดพลาดได้ไม่เกิน 5 %

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ใช้วิธี Quota Sampling โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นสายงานเพื่อให้ครอบคลุมประชากรทุกลักษณะงานและทุกพื้นที่ให้มากที่สุด ตามสัดส่วนของประชากร โดยใช้วิธีคำนวณดังนี้ คือ

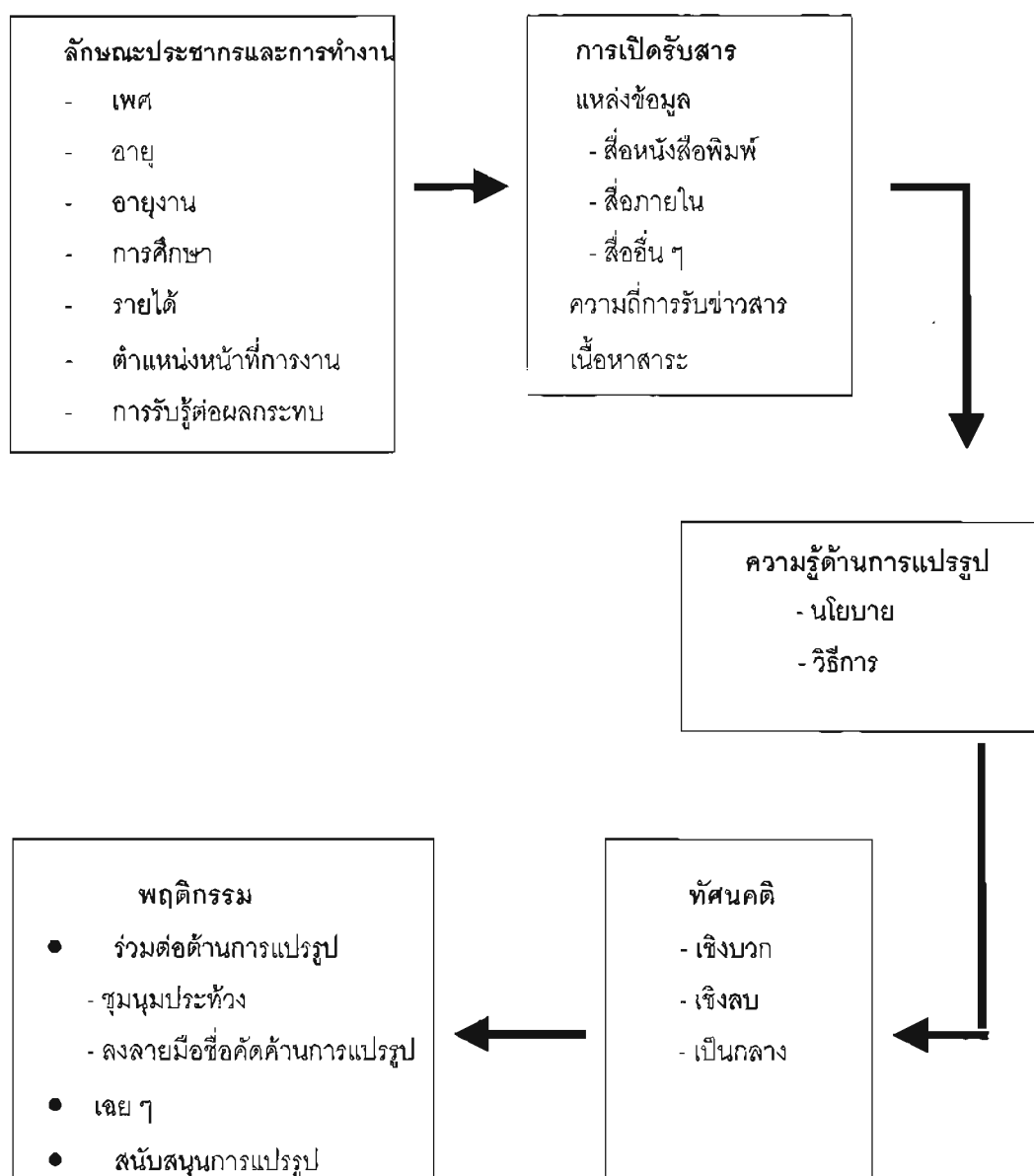
$$\text{กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสายงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากตาราง} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในสายงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดใน กฟผ.}}$$

จากผลการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ดังนี้

สายงาน	จำนวน (คน)
1. สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ (ผวก.)	5
2. สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน (รวผ.)	8
3. สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน (รวบ.)	10
4. สายรองผู้ว่าการบริหาร (รวท.)	51
5. สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง (รกส.)	61
6. สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ (รวน.)	46
7. สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง (ธส.)	60
8. สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 (ธฟ.1)	33
9. สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2 (ธฟ.2)	50
10. สายธุรกิจบำรุงรักษา (ธร.)	27
11. สายธุรกิจวิศวกรรม (ธว.)	13
12. สายธุรกิจเชื้อเพลิง (ธช.)	33
รวม	397



## กรอบแนวคิดการวิจัย



## ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยแจกแจงตามสมมุติฐานได้ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** กลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตัวแปรอิสระ : ลักษณะทางประชากรและการทำงาน

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- อายุการทำงาน
- สังกัด
- ตำแหน่ง
- รายได้
- การรับรู้ต่อผลกระทบเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อการทำงานและต่อตนเอง

ตัวแปรตาม : การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

**สมมุติฐานที่ 2** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจ ที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า

ตัวแปรอิสระ : การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์เกี่ยวกับเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกลุ่มพนักงาน กฟผ.

ตัวแปรตาม : ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน

**สมมุติฐานที่ 3** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่าจะมีความเกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อตนเองน้อย

ตัวแปรอิสระ : การรับรู้ต่อผลกระทบของกลุ่มพนักงาน กฟผ.

ตัวแปรตาม : ความรู้ความเข้าใจเรื่องการแปรรูป

#### สมมติฐานที่ 4 ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร ทักษะคิดและพฤติกรรม เกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง

ตัวแปรอิสระ : การเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ

ตัวแปรตาม : ทักษะคิดและพฤติกรรมของพนักงาน

#### วิธีการวัดตัวแปร

เกณฑ์ในการวัดตัวแปรกำหนดไว้ดังนี้

1. ปริมาณการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูป วัดจากความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อประชาสัมพันธ์และสื่อบุคคลภายใน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

บ่อยมาก	5 คะแนน
บ่อย	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยมาก	1 คะแนน
ไม่ตอบ	0 คะแนน

นำมาหาค่าเฉลี่ยวัด 5 ระดับ

4.01 - 5.00 คะแนน	= มีการเปิดรับข่าวสารมาก
3.01 - 4.00 คะแนน	= มีการเปิดรับข่าวสารค่อนข้างมาก
2.01 - 3.00 คะแนน	= มีการเปิดรับข่าวสารปานกลาง
1.01 - 2.00 คะแนน	= มีการเปิดรับข่าวสารน้อย
0.00 - 1.00 คะแนน	= มีการเปิดรับข่าวสารน้อยมาก

2. ความเชื่อถือต่อข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เชื่อถือมากที่สุด	5 คะแนน
เชื่อถือพอสมควร	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
ไม่เชื่อถือนัก	2 คะแนน
ไม่เชื่อถือเลย	1 คะแนน
ไม่ตอบ	0 คะแนน

### นำมาหาค่าเฉลี่ยวัด 5 ระดับ

4.01 - 5.00 คะแนน	= มีความน่าเชื่อถือมาก
3.01 - 4.00 คะแนน	= มีความน่าเชื่อถือค่อนข้างมาก
2.01 - 3.00 คะแนน	= มีความน่าเชื่อถือปานกลาง
1.01 - 2.00 คะแนน	= มีความน่าเชื่อถือน้อย
0.00 - 1.00 คะแนน	= ไม่น่าเชื่อถือ

### 3. ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 15 ข้อ คำตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน และนำคะแนนมาจัดระดับความรู้ 5 ระดับคือ

12.00 - 15.00 คะแนน	= ความรู้ดีมาก
9.00 - 11.99 คะแนน	= ความรู้ดี
6.00 - 8.99 คะแนน	= ปานกลาง
3.00 - 5.99 คะแนน	= ความรู้น้อย
0.00 - 2.99 คะแนน	= ความรู้น้อยมาก

### 4. ทศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน กฟผ. วัดด้วยคำถาม 15 ข้อ ใช้มาตราวัดแบบ Likert Scale ทั้งเชิงบวกและลบ

	<u>ทัศนคติเชิงบวก</u>	<u>ทัศนคติเชิงลบ</u>	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1	คะแนน
เห็นด้วย	4	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5	คะแนน

จากนั้นนำคะแนนมาหาค่าเฉลี่ย โดยแบ่งความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50-5.00 คะแนน	= มีทัศนคติเป็นบวกมาก
3.50-4.49 คะแนน	= มีทัศนคติเป็นบวก
2.50-3.49 คะแนน	= มีทัศนคติเป็นกลาง
1.50-2.49 คะแนน	= มีทัศนคติเป็นลบ
1.00-1.49 คะแนน	= มีทัศนคติเป็นลบมาก

### 5. พฤติกรรมต่อการแปรรูป วัดจากการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เช่น การลงลายมือชื่อ การชุมนุมคัดค้าน หรือการนั่งเฉย โดยให้คะแนนจากกิจกรรมที่เข้าร่วม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เป็นประจำ	= 5 คะแนน
บ่อย	= 4 คะแนน
พอสมควร	= 3 คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	= 2 คะแนน
ไม่เคยเลย	= 1 คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคือ

4.50-5.00 คะแนน	= มีส่วนร่วมมาก
3.50-4.49 คะแนน	= มีส่วนร่วมค่อนข้างมาก
2.50-3.49 คะแนน	= มีส่วนร่วมปานกลาง
1.50-2.49 คะแนน	= มีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย
1.00-1.49 คะแนน	= มีส่วนร่วมน้อย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามในการสัมภาษณ์พนักงาน กฟผ. ทั่วประเทศ จำนวน 397 คน โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน รายได้ เป็นต้น
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ
- ตอนที่ 3 คำถามที่ใช้วัดความรู้เรื่องการแปรปรูรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 4 คำถามที่ใช้วัดทัศนคติแบบ Likert Scale
- ตอนที่ 5 คำถามที่ใช้วัดพฤติกรรมของพนักงาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากหนังสือ หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยานิพนธ์ และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดการวิจัย การสร้างแบบสอบถาม และการวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ได้ทำการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษา นักวิชาการ เจ้าหน้าที่หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่ กฟผ. เพื่อนำไปแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปเก็บข้อมูล

2. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบและนำผลที่ได้ไปหาความเชื่อถือเพื่อแก้ไขให้เหมาะสม โดยใช้โปรแกรม SPSS for window (version 7.5) ในการหาค่าความเชื่อถือของตัวแปรต่าง ๆ ได้ตามสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบว่าอยู่ในเกณฑ์เชื่อถือได้ ดังนี้

- การเปิดรับข่าวสาร	= .9204
- ความเชื่อถือของข่าวสารที่ได้จากสื่อต่าง ๆ	= .8729
- ความรู้ทั่วไปเรื่องการแปรรูป	= .7410
- ทศนคติต่อเรื่องการแปรรูป	= .7563
- การมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูป	= .7239

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามเอง โดยใช้เวลาประมาณ 1 เดือน (มกราคม 2543) จากนั้นตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สัมภาษณ์มาแล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่ตรงตามประเด็นและเงื่อนไขของการสุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาประมวลผล

นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดกลุ่มคำตอบ แล้วตั้งรหัสให้กลุ่มคำตอบที่จัดไว้ และนำไปลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลเข้าคอมพิวเตอร์ และประมวลผลคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for window (version 7.5)

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Method) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการนำเสนอข้อมูลในรูปตารางเพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ

- ลักษณะประชากรและการทำงาน
- พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (ความถี่ ประเภทของสื่อที่เปิดรับ)
- ระดับความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ทศนคติในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- พฤติกรรมของพนักงานต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA )

การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 5 การวิเคราะห์พฤติกรรมต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

#### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยแสดงผลเป็นจำนวนและร้อยละ (percentage) เกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ในเรื่อง เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน รายได้ สังกัดหรือสายงาน ตำแหน่งและรายได้ ปรากฏผลดังต่อไปนี้

##### 1.1 เพศ

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม คือพนักงาน กฟผ. จำนวน 397 คน เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือเพศชายร้อยละ 56.4 และเพศหญิงร้อยละ 43.6

##### 1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 22.4 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 14.9 อายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 14.4 อายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 13.6 และอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.6

##### 1.3 การศึกษา

กลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.7 รองลงมามีการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา (ปวส./ปวช.) ร้อยละ 25.2 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 6.0 และการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 1.0



#### 1.4 อายุการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานระหว่าง 16-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 30.2 อายุงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 12.3 อายุงานระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 11.8 และอายุงาน 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.3

#### 1.5 สังกัดหรือสายงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสายรองผู้ว่าการก่อสร้างมากที่สุด คือร้อยละ 15.4 รองลงมา เป็นพนักงานในสายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่งมีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 15.1 สายรองผู้ว่าการบริหาร ร้อยละ 12.8 สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2 ร้อยละ 12.6 สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ ร้อยละ 11.6 สายสายธุรกิจเชื้อเพลิงและสายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 เท่ากันคือร้อยละ 8.3 สายงานธุรกิจบำรุงร้อยละ 6.8 สายธุรกิจวิศวกรรม ร้อยละ 3.3 สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน ร้อยละ 2.5 สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน ร้อยละ 2.0 และสายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.3

#### 1.6 ตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งของทั้งหมดเป็นพนักงานในระดับ 6-9 ร้อยละ 47.1 รองลงมา เป็นพนักงานระดับ 1-5 ร้อยละ 46.1 พนักงานระดับ 10-11 ร้อยละ 6.3 และพนักงานระดับ 12 ขึ้นไป ร้อยละ 0.5

#### 1.7 รายได้

กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน(ทั้งเงินเดือนและรายได้อื่นรวมกันโดยไม่หักค่าใช้จ่าย) ในอัตราเดือนละ 10,001-20,000 บาท เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 28.5 รองลงมา มีรายได้เดือนละ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 26.7 รายได้เดือนละ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 20.2 รายได้เดือนละ 50,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 11.3 รายได้เดือนละ 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 10.1 และรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 3.3

(ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1  
แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร	จำนวน (N= 397คน)	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>		
ชาย	224	56.4
หญิง	173	43.6
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	59	14.9
31 - 35 ปี	54	13.6
36 - 40 ปี	89	22.4
41 - 45 ปี	100	25.2
46 - 50 ปี	57	14.4
50 ปีขึ้นไป	38	9.6
<b>การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	4	1.0
มัธยมศึกษา	24	6.0
อาชีวศึกษา (ปวส./ปวช.)	100	25.2
ปริญญาตรี	217	54.7
สูงกว่าปริญญาตรี	52	13.1
<b>อายุการทำงาน</b>		
1-10 ปี	120	30.2
11-15 ปี	49	12.3
16-20 ปี	140	35.3
21-25 ปี	47	11.8
26 ปีขึ้นไป	41	10.3
<b>สายงาน</b>		
สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ	5	1.3
สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	8	2.0
สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	10	2.5
สายรองผู้ว่าการบริหาร	51	12.8
สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง	61	15.4
สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ	46	11.6
สายธุรกิจวิศวกรรม	13	3.3
สายธุรกิจเชื้อเพลิง	33	8.3
สายธุรกิจบำรุงรักษา	27	6.8
สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง	60	15.1
สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1	33	8.3
สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2	50	12.6

### ตารางที่ 1

แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากร	จำนวน (N= 397คน)	ร้อยละ (%)
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานระดับ 1-5	183	46.1
พนักงานระดับ 6-9	187	47.1
พนักงานระดับ 10-11	25	6.3
พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป	2	0.5
<b>รายได้</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	3.3
10,001 - 20,000 บาท	113	28.5
20,001 – 30,000 บาท	106	26.7
30,001 – 40,000 บาท	80	20.2
40,001 – 50,000 บาท	40	10.1
50,000 บาทขึ้นไป	45	11.3

#### 1.8 การรับรู้ผลกระทบจากการแปรรูป

##### 1.8.1 การรับรู้ต่อความมั่นคงในการทำงาน

พนักงาน กฟผ. ส่วนมาก คิดว่านโยบายแปรรูปไม่กระทบต่อความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม ร้อยละ 38.8 รองลงมาพนักงานคิดว่านโยบายแปรรูปมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานโดยมีผลให้ดีขึ้นปานกลาง ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้ที่คิดว่าจะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานเลวลงเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.4 พนักงานคิดว่านโยบายแปรรูปจะทำให้ความมั่นคงในการทำงานเลวลงมาก ร้อยละ 13.4 และจะส่งให้มีความมั่นคงในการทำงานดีขึ้นมากเพียง ร้อยละ 3.0 เท่านั้น (ตั้งรายละเอียดตามตารางที่ 2)

### ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการรับรู้ต่อความมั่นคงในการทำงาน

ผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน (N= 397คน)	ร้อยละ (%)
ดีขึ้นมาก	12	3.0
ดีขึ้นปานกลาง	89	22.4
เหมือนเดิม	154	38.8
เลวลงเล็กน้อย	89	22.4
เลวลงมาก	53	13.4

### 1.8.2 การรับรู้ต่อผลกระทบกับตนเอง

พนักงานคิดว่านโยบายการแปรรูปมีผลกระทบต่อตนเองปานกลางมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมาพนักงานคิดว่านโยบายการแปรรูปมีผลกระทบต่อตนเองมาก ร้อยละ 27.7 มีผลกระทบน้อย ร้อยละ 10.1 มีผลกระทบมากที่สุด ร้อยละ 8.6 และมีผลกระทบต่อตนเองน้อยมากเพียง ร้อยละ 5.8 (รายละเอียดดังตารางที่ 3)

#### ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเรื่องการรับรู้ต่อผลกระทบกับตนเอง

ผลกระทบต่อตนเอง	จำนวน (N=397 คน)	ร้อยละ (%)
มากที่สุด	34	8.6
มาก	110	27.7
ปานกลาง	190	47.9
น้อย	40	10.1
น้อยมาก	23	5.8

## ตอนที่ 2 การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

### 3.1 ความบ่อยการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปจากแหล่งสารต่าง ๆ

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.08) โดยได้รับข่าวสารในเรื่องดังกล่าวจากข่าวสัปดาห์ กฟผ. มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.64) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.47) สำหรับหนังสือพิมพ์กลุ่มตัวอย่างเปิดรับเป็นอันดับที่สาม (ค่าเฉลี่ย = 3.34) นอกนั้น กลุ่มตัวอย่างเปิดรับข่าวสารการแปรรูปจากข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ." (ค่าเฉลี่ย = 3.29) ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ข่าวรายวัน) (ค่าเฉลี่ย = 3.27) การชี้แจงของ สพร.กฟผ. (ค่าเฉลี่ย = 3.07) โทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 2.97) การชี้แจงของผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย = 2.64) วารสาร กฟผ.(ข่าวรายเดือน) (ค่าเฉลี่ย = 2.70) และวิทยุ (ค่าเฉลี่ย = 2.46) (ดังรายละเอียดในตารางที่ 4)

ตารางที่ 4

แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความบ่อยในการเปิดรับข่าวสาร  
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากแหล่งข่าวสารต่าง ๆ

แหล่งข่าวสาร	ความบ่อยในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูป										$\bar{x}$
	บ่อยมาก		บ่อย		ปานกลาง		น้อย		น้อยมาก		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
โทรทัศน์	28	7.1	94	23.7	143	36.0	103	25.9	29	7.3	2.97
วิทยุ	15	3.8	62	15.6	87	21.9	161	40.6	72	18.1	2.46
หนังสือพิมพ์	41	10.3	150	37.8	121	30.5	74	18.6	11	2.8	3.34
ข่าวสัปดาห์ กฟผ.	58	14.6	191	48.1	97	24.4	49	12.3	2	0.5	3.64
ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ."	47	11.8	138	34.8	105	26.4	96	24.2	11	2.8	3.29
ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ข่าวรายวัน)	40	10.1	114	28.7	166	41.8	68	17.1	9	2.3	3.27
วารสาร กฟผ. (ข่าวรายเดือน)	16	4.0	74	18.6	144	36.3	99	24.9	64	16.1	2.70
เพื่อนร่วมงาน	65	16.4	125	31.5	148	37.3	49	12.3	10	2.5	3.47
การชี้แจงของผู้บริหาร	14	3.5	69	17.4	129	32.5	131	33.0	54	13.6	2.64
การชี้แจงของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สพร.กฟผ.)	33	8.3	110	27.7	128	32.2	102	25.7	24	6.0	3.07
<b>เฉลี่ยรวม</b>											<b>3.08</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยคำนวณคะแนนจากเกณฑ์

บ่อยมาก = 5

บ่อย = 4

ปานกลาง = 3

น้อย = 2

น้อยมาก = 1

## 2.2 ความน่าเชื่อถือของแหล่งสารต่าง ๆ

โดยภาพรวมความน่าเชื่อถือของแหล่งข่าวที่นำมาเสนอเกี่ยวกับการแปรรูปมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.08) โดยแหล่งข่าวที่มีระดับความน่าเชื่อถือมากที่สุดได้แก่ ข่าวสัปดาห์ กฟผ. (ค่าเฉลี่ย=3.34), ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ." (ค่าเฉลี่ย=3.29) วารสาร กฟผ. (ค่าเฉลี่ย=3.18) การชี้แจงของผู้บริหาร(ค่าเฉลี่ย=3.17) โทรทัศน์ (ค่าเฉลี่ย=3.16) ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย=3.16) ตามลำดับ และแหล่งข่าวที่มีความน่าเชื่อถือปานกลาง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย=2.99) วิทยุ (ค่าเฉลี่ย=2.98) ส่วนหนังสือพิมพ์มีความน่าเชื่อถือต่ำกว่าปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=2.89) เช่นเดียวกับการชี้แจงของ สพร.กฟผ. (ค่าเฉลี่ย=2.66)ตามลำดับ

(ดังรายละเอียดในตารางที่ 5)

ตารางที่ 5

แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของความน่าเชื่อถือของแหล่งข่าว  
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แหล่งข่าว	ความน่าเชื่อถือของข่าวสารเรื่องการแปรรูป										$\bar{x}$
	มากที่สุด		มาก พอสมควร		ปานกลาง		ไม่เชื่อนัก		ไม่เชื่อถือเลย		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
โทรทัศน์	26	6.5	112	28.2	177	44.6	68	16.6	16	4.0	3.16
วิทยุ	13	3.3	60	15.1	235	59.2	84	21.2	5	1.3	2.98
หนังสือพิมพ์	9	2.3	69	17.4	209	52.6	88	22.2	22	5.5	2.89
ข่าวสัปดาห์ กฟผ.	11	2.8	148	37.3	204	51.4	34	8.6	-	-	3.34
ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ."	16	4.0	136	34.3	200	50.4	39	9.8	6	1.5	3.29
ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ข่าวรายวัน)	10	2.5	100	25.2	243	61.2	31	7.8	13	3.3	3.16
วารสาร กฟผ. (ข่าวรายเดือน)	11	2.8	125	31.5	199	50.1	49	12.3	13	3.3	3.18
เพื่อนร่วมงาน	8	2.0	75	18.9	241	60.7	51	12.8	22	5.5	2.99
การชี้แจงของผู้บริหาร	24	6.0	127	32.0	163	41.1	60	15.1	23	5.8	3.17
การชี้แจงของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สพร.กฟผ.)	16	4.0	48	12.1	173	43.6	107	27.0	53	13.4	2.66
<b>เฉลี่ยรวม</b>											<b>3.08</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยคำนวณคะแนนจากเกณฑ์

มากที่สุด = 5

มากพอสมควร = 4

ปานกลาง = 3

ไม่เชื่อนัก = 2

ไม่เชื่อถือเลย = 1

## 2.3 การเลือกรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากหนังสือพิมพ์

กลุ่มตัวอย่างที่อ่านหนังสือพิมพ์จะเลือกอ่านหนังสือพิมพ์รายวัน คือ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาคือเดลินิวส์ ร้อยละ 49.9 มติชน ร้อยละ 34.3 นอกนั้นเป็นหนังสือพิมพ์ กรุงเทพธุรกิจ บางกอกโพสต์ ผู้จัดการรายวัน เดอะเนชั่น สยามรัฐ วัฏจักร และหนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ ตามลำดับ

ส่วน หนังสือพิมพ์ราย 3 วัน/รายสัปดาห์ที่นิยมมากที่สุด คือ ฐานเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 21.2 รองลงมาคือหนังสือพิมพ์อื่นๆ เช่น มติชนรายสัปดาห์ เป็นต้น ร้อยละ 14.9 ประชาชาติธุรกิจ ร้อยละ 13.4 และ หนังสือพิมพ์ผู้จัดการรายสัปดาห์ ร้อยละ 10.3 (ดังรายละเอียดในตารางที่ 6)

### ตารางที่ 6

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง  
จำแนกตามความสนใจในการเลือกอ่านหนังสือพิมพ์

หนังสือพิมพ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>หนังสือพิมพ์รายวัน</b>		
ไทยรัฐ	212	53.4
เดลินิวส์	198	49.9
มติชน	136	34.3
กรุงเทพธุรกิจ	99	24.9
บางกอกโพสต์	35	8.8
ผู้จัดการรายวัน	34	8.6
เดอะเนชั่น	23	5.8
สยามรัฐ	22	5.5
วัฏจักร	14	3.5
ไทยโพสต์	7	1.8
อื่น ๆ เช่น ข่าวสด เป็นต้น	11	2.8
<b>หนังสือพิมพ์ราย 3 วัน/รายสัปดาห์</b>		
ฐานเศรษฐกิจ	84	21.2
ประชาชาติธุรกิจ	53	13.4
ผู้จัดการรายสัปดาห์	41	10.3
อื่น ๆ เช่น มติชนรายสัปดาห์, สยามรัฐ สัปดาห์วิจารณ์ เป็นต้น	59	14.9

## 2.4 ความบ่อยในการรับรู้ข่าวสารในประเด็นต่าง ๆ เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.33) โดยเฉพาะในเรื่องการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.79) รองลงมาคือนโยบายการแปรรูป กฟผ. (ค่าเฉลี่ย = 3.60) นโยบายการแปรรูปของรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย = 3.26) และความรู้ทั่วไปเรื่องการแปรรูป (ค่าเฉลี่ย = 3.24) ส่วนเรื่องพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ กลุ่มตัวอย่างได้รับข้อมูลระดับปานกลาง (ดังรายละเอียดในตารางที่ 7)

### ตารางที่ 7

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความบ่อยในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเด็นต่าง ๆ

ประเด็น	ความบ่อยในการรับรู้ข่าวสาร										$\bar{x}$
	บ่อยมาก		บ่อย		ปานกลาง		น้อย		น้อยมาก		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล	56	14.1	90	22.7	165	41.6	73	18.4	13	3.3	3.26
นโยบายการแปรรูป กฟผ.	63	15.9	165	41.6	128	32.2	29	7.3	12	3.0	3.60
พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ	25	6.3	74	18.6	114	28.7	149	37.5	35	8.8	2.76
การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	102	25.7	148	37.3	108	27.2	39	9.8	-	-	3.79
ความรู้ทั่วไปเรื่องการแปรรูป	57	14.4	90	22.7	165	41.6	62	15.6	23	5.8	3.24
<b>รวมเฉลี่ย</b>											<b>3.33</b>

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยคำนวณคะแนนจากเกณฑ์ บ่อยมาก = 5 บ่อย = 4 ปานกลาง = 3 น้อย = 2  
น้อยมาก = 1



## 2.5 สาเหตุที่ไม่ได้รับข้อมูลการแปรรูป

สาเหตุส่วนใหญ่ที่พนักงาน กฟผ. ไม่ได้รับข้อมูลเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 47.4 สาเหตุรองลงมาคือพนักงานไม่สนใจในเรื่องดังกล่าว ร้อยละ 24.4 และไม่ได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 21.4 (รายละเอียดดังตารางที่ 8)

### ตารางที่ 8

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง  
ต่อสาเหตุที่ไม่ได้รับข้อมูลการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สาเหตุ	จำนวน (คน)		ร้อยละ (%)	
	ตอบ	(%)	ไม่ตอบ	(%)
ไม่ได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ	85	21.4	312	78.6
ไม่สนใจ	97	24.4	300	75.6
อยู่ไกลแหล่งข้อมูล	29	7.3	368	92.7
การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง	188	47.4	208	52.4
อื่น ๆ	59	14.9	338	85.1

### ตอนที่ 3 ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### 3.1 ความรู้ความเข้าใจของพนักงาน กฟผ. เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเด็น เรื่องของขนาดการแปรรูปกิจการไฟฟ้าว่าจะต้องมีตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 89.4 และเรื่องของสถานภาพของ กฟผ. ภายหลังการแปรรูป ร้อยละ 86.9 ความเกี่ยวข้องของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 83.9 และเรื่องวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 66.8

และมีความรู้ในเรื่องความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพียงร้อยละ 37.8 และรู้เรื่องของการแยกกิจการภายหลังการแปรรูปน้อยที่สุด เพียงร้อยละ 23.2 (ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 9)

#### ตารางที่ 9

#### แสดงความรู้ของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความรู้	มีความรู้ถูกต้อง		ยังมีความรู้ไม่ถูกต้อง	
	N	%	N	%
* ความหมายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	150	37.8	247	62.2
* รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการแปรรูป	226	56.9	171	43.1
* หน่วยงานที่เป็นผู้จัดทำแผนแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	207	52.1	190	47.9
* วัตถุประสงค์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	265	66.8	132	33.2
* หน่วยงานที่กำหนดอัตราค่า สาธารณูปโภคหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	131	33.0	266	67.0
* ความเกี่ยวข้องของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ	333	83.9	64	16.1
* ผลกระทบเมื่อพระราชบัญญัติทุนฯ มีผลบังคับใช้	253	63.7	144	36.3
* วัตถุประสงค์การแปรรูปกิจการไฟฟ้า	298	75.1	99	24.9
* สถานภาพของ กฟผ. หลังการแปรรูป	345	86.9	52	13.1
* หน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปแล้ว	279	70.3	118	29.7
* วิธีการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟผ.	190	47.9	207	52.1
* การเกิดตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า	355	89.4	42	10.6
* ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า	297	74.8	100	25.2
* การแยกกิจการของ กฟผ. หลังการแปรรูป	92	23.2	305	76.8
* สิทธิประโยชน์ของพนักงาน	213	53.7	184	46.3

### 3.2 ระดับความรู้ของพนักงาน กฟผ. ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวมมีระดับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ใน ระดับดี (ค่าเฉลี่ย 9.15) คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีความรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 34.0 ความรู้ดีมาก ร้อยละ 13.4 และความรู้น้อยร้อยละ 5.3 เท่านั้น (ดังรายละเอียดในตารางที่ 10)

#### ตารางที่ 10

แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของระดับความรู้ ของกลุ่มตัวอย่าง  
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ระดับความรู้ (จากคะแนนเต็ม 15)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ความรู้น้อยมาก (0 – 2.99)	-	-
ความรู้น้อย (3.00 – 5.99)	21	5.3
ความรู้ปานกลาง (6.00 – 8.99)	135	34.0
ความรู้ดี (9.00 – 11.99)	188	47.3
ความรู้ดีมาก (12.00 – 15.00)	53	13.4
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100.0</b>

หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน

#### ตอนที่ 4 ทักษะคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติเป็น กลาง ต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 2.91 สำหรับทัศนคติที่พนักงาน กฟผ. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด (ร้อยละ 69.8) คือ ข้อความที่ว่ารัฐบาลนำเรื่องรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรไปแปรรูป ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าไม่ใช่ เพราะรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ที่นำไปแปรรูปคือรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน ซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติที่ถูกต้องต่อการแปรรูป (ดังรายละเอียดในตารางที่ 11)

## ตารางที่ 11

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
* รัฐบาลนำรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรไปแปรรูป(-)	6	1.5	53	13.4	61	15.4	148	37.3	129	32.5	3.86	1.06
* การส่งเสริมภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการสาธารณูปโภค	3	0.8	180	45.3	51	12.8	117	29.5	46	11.6	2.94	1.11
* การแปรรูปช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	43	10.8	210	52.9	70	17.6	59	14.9	15	3.8	3.52	0.97
* การแปรรูปมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน (-)	71	17.9	168	42.3	122	30.7	34	8.6	2	0.5	2.31	0.88
* การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้เกิดการผูกขาดในภาคเอกชนแทนภาครัฐบาล (-)	78	19.6	98	24.7	121	30.5	96	24.2	4	1.0	2.62	1.08
* การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ราคาค่าสาธารณูปโภคเป็นธรรมทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค	51	12.8	56	14.1	186	46.9	73	18.4	31	7.8	3.06	10.7
* การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	8	2.0	247	62.2	85	21.4	39	9.8	18	4.5	3.47	0.87
* การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่พนักงาน (-)	92	23.2	147	37.0	105	26.4	21	5.3	32	8.1	2.38	1.14
* การแปรรูปโดยการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นวิธีการที่เหมาะสม	17	4.3	222	55.9	107	27.0	44	11.1	7	1.8	3.50	0.82
* การแปรรูปโดยการระดมทุนให้ต่างชาติเป็นการขายชาติ (-)	65	16.4	74	18.6	155	39.0	79	19.9	24	6.0	2.81	1.12
* สาเหตุการต่อต้านการแปรรูปเนื่องจากพนักงานกลัวถูกปลดออกจากงาน (-)	145	36.5	181	45.6	47	11.8	18	4.5	6	1.5	1.89	0.89
* สาเหตุที่การแปรรูปล่าช้าเนื่องจากคำสั่งเลขของรัฐบาล (-)	34	8.6	167	42.1	157	39.5	34	8.6	5	1.3	2.52	0.82
* การคัดค้านของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการปกป้องผลประโยชน์ประเทศชาติ อย่างแท้จริง (-)	67	16.9	123	31.0	137	34.5	48	12.1	22	5.5	2.58	1.08
* การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้รัฐบาลสามารถลดหนี้สินที่เกิดจากการค้าประกันเงินกู้ได้	53	13.4	181	45.6	79	19.9	40	10.1	44	11.1	3.40	1.17
* ห้ามเห็นด้วยหรือไม่กับนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล	8	2.0	151	38.0	73	18.4	97	24.4	68	17.1	2.83	1.17
เฉลี่ยรวม											2.91	0.45

หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน ข้อ 2,3,6,7,9,14,15 เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3

ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 ส่วนการให้คะแนนข้อ 1,4,5,8,10,11,12,13 เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

เฉลี่ยด้วย = 2 ไม่เห็นด้วย = 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5

### ตอนที่ 5 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปในระดับ ค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย 1.46) เมื่อพิจารณาที่ละเอียดประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมใน การรับฟังคำชี้แจงของผู้บริหารและฝ่ายประชาสัมพันธ์ในองค์กร ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) และร่วมรับฟังการชี้แจงของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ( สพร.กฟผ.) ในระดับค่อนข้างน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.43) ส่วนการแสดงออกอื่น ๆ เช่น การชุมนุมคัดค้าน การเขียนใบปลิว ขึ้นเวทีปราศรัย แต่งชุดดำประท้วง หุุดงานประท้วง ฯลฯ อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย (ดังรายละเอียดในตารางที่ 12)

ตารางที่ 12

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างของความถี่เกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พฤติกรรมเกี่ยวกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	ความถี่ในการมีส่วนร่วม										X̄
	เป็นประจำ		บ่อย		พอสมควร		นาน ๆ ครั้ง		ไม่เคยเลย		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
รับฟังการบรรยายชี้แจงจาก ฝ่ายบริหาร	18	4.5	86	21.7	159	40.1	108	27.2	26	6.5	2.90
แสดงความคิดเห็นในกล่อง ความคิดเห็น	4	1.0	2	0.5	11	2.8	137	34.5	243	61.2	1.46
ลงลายมือคัดค้าน	5	1.3	16	4.0	37	9.3	23	5.8	316	79.6	1.42
รับฟังการชี้แจงของ สพร. กฟผ.	19	4.8	27	6.8	134	33.8	144	36.3	73	18.4	2.43
เดินทางไปประท้วงที่ ทำเนียบรัฐบาล	4	1.0	1	0.3	2	0.5	7	1.8	383	96.5	2.43
เขียนใบปลิว	-	-	-	-	2	0.5	13	3.3	382	96.2	1.04
เข้าร่วมชุมนุมคัดค้าน	18	4.5	5	1.3	27	6.8	129	32.5	218	54.9	1.68
ขึ้นเวทีกล่าวปราศรัย	-	-	-	-	2	0.5	1	0.3	394	99.2	1.01
แสดงความคิดเห็นผ่าน สื่อมวลชน	-	-	-	-	2	0.5	23	5.8	372	93.7	1.07
แต่งชุดดำประท้วง	2	0.5	6	1.5	20	5.0	110	27.7	259	65.2	1.44
กรีดเลือดประท้วง	-	-	-	-	-	-	3	0.8	394	99.2	1.01
หุุดงานประท้วง	-	-	-	-	1	0.3	14	3.5	382	96.2	1.04
เฉลี่ยรวม											1.46

หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนน เป็นประจำ = 5 บ่อย = 4 พอสมควร = 3 นาน ๆ ครั้ง = 2  
ไม่เคยเลย = 1

## ตอนที่ 6 ทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1 :** กลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

### 1.1 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกัน

เพศ หรือความเป็นชาย-หญิงของพนักงาน กฟผ. ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้จากการทดสอบพบว่า กลุ่มเพศชายกับเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 13)

#### ตารางที่ 13

ผลการทดสอบ การเปิดรับข่าวสาร ความรู้  
ทักษะคดี และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกัน

	เพศ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t-test	p
การเปิดรับข่าวสาร	ชาย	224	31.07	6.21	0.786	0.432
	หญิง	173	30.56	6.68		
ความรู้	ชาย	224	9.22	0.14	0.687	0.492
	หญิง	173	9.07	0.17		
ทักษะคดี	ชาย	224	43.88	6.60	0.582	0.561
	หญิง	173	43.48	6.85		
พฤติกรรม การมีส่วนร่วม	ชาย	224	17.77	4.32	1.066	0.287
	หญิง	173	17.33	3.79		

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

## 1.2 ผลการทดสอบ การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบกลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีอายุต่างกัน ไม่ได้มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมเรื่องการแปรรูป วัสดุซากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 14)

ตารางที่ 14

### ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่างกัน

	อายุ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับ ข่าวสาร	ต่ำกว่า 30 ปี	59	31.42	6.61		
	31 - 35 ปี	54	30.48	6.14		
	36 - 40 ปี	89	30.55	6.57		
	41 - 45 ปี	100	31.59	5.93		
	46 - 50 ปี	57	31.19	6.94		
	50 ปีขึ้นไป	38	28.71	6.38		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>30.85</b>	<b>6.41</b>	<b>1.318</b>	<b>0.255</b>
ความรู้	ต่ำกว่า 30 ปี	59	9.14	1.71		
	31 - 35 ปี	54	8.98	1.61		
	36 - 40 ปี	89	9.30	2.18		
	41 - 45 ปี	100	8.95	2.49		
	46 - 50 ปี	57	9.26	2.45		
	50 ปีขึ้นไป	38	9.45	1.89		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>9.15</b>	<b>2.15</b>	<b>0.506</b>	<b>0.772</b>
ทักษะคิด	ต่ำกว่า 30 ปี	59	44.47	6.84		
	31 - 35 ปี	54	43.31	7.00		
	36 - 40 ปี	89	43.22	6.99		
	41 - 45 ปี	100	44.75	5.61		
	46 - 50 ปี	57	42.72	6.36		
	50 ปีขึ้นไป	38	42.89	8.32		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>43.70</b>	<b>6.70</b>	<b>1.128</b>	<b>0.345</b>
พฤติกรรม การมีส่วนร่วม	ต่ำกว่า 30 ปี	59	17.20	3.55		
	31 - 35 ปี	54	17.53	4.51		
	36 - 40 ปี	89	17.85	4.47		
	41 - 45 ปี	100	17.57	4.25		
	46 - 50 ปี	57	17.33	3.11		
	50 ปีขึ้นไป	38	17.97	4.49		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>17.58</b>	<b>4.10</b>	<b>0.289</b>	<b>0.919</b>

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

1.3 ผลการทดสอบ การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบกลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ได้มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 15)

ตารางที่ 15

ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้  
ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีการศึกษาต่างกัน

	การศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับ ข่าวสาร	ประถมศึกษา	4	29.0	5.35		
	มัธยมศึกษา	24	28.4	7.83		
	อาชีวศึกษา	100	31.29	5.95		
	ปริญญาตรี	217	31.22	6.29		
	สูงกว่าปริญญาตรี	52	29.71	6.93		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>30.85</b>	<b>6.41</b>	<b>1.666</b>	<b>0.157</b>
ความรู้	ประถมศึกษา	4	9.50	2.38		
	มัธยมศึกษา	24	8.75	1.42		
	อาชีวศึกษา	100	9.00	2.21		
	ปริญญาตรี	217	9.19	2.22		
	สูงกว่าปริญญาตรี	52	9.44	1.98		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>9.15</b>	<b>2.15</b>	<b>0.618</b>	<b>0.650</b>
ทักษะคิด	ประถมศึกษา	4	44.50	3.00		
	มัธยมศึกษา	24	42.08	7.52		
	อาชีวศึกษา	100	43.32	6.54		
	ปริญญาตรี	217	43.92	6.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	52	44.21	6.76		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>43.70</b>	<b>6.70</b>	<b>0.576</b>	<b>0.680</b>
พฤติกรรม การมีส่วนร่วม	ประถมศึกษา	4	16.25	2.36		
	มัธยมศึกษา	24	16.54	2.16		
	อาชีวศึกษา	100	17.76	3.82		
	ปริญญาตรี	217	17.68	4.43		
	สูงกว่าปริญญาตรี	52	17.40	4.04		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>17.57</b>	<b>4.10</b>	<b>0.589</b>	<b>0.671</b>

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05



#### 1.4 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า อายุงานที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบพนักงาน กฟผ.ที่มีอายุงานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่ทำงานมานานหรือกลุ่มที่มีอายุงานน้อยไม่ได้มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 16)

#### ตารางที่ 16

#### ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุงานต่างกัน

	อายุงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับ ข่าวสาร	1-10 ปี	120	30.76	6.61		
	11-15 ปี	49	29.53	5.97		
	16-20 ปี	140	31.35	6.37		
	21-25 ปี	47	30.72	6.22		
	26 ปีขึ้นไป	41	31.05	6.80		
	<b>รวม</b>		<b>397</b>	<b>30.85</b>	<b>6.41</b>	<b>0.754</b>
ความรู้	1-10 ปี	120	9.07	1.97		
	11-15 ปี	49	9.22	2.06		
	16-20 ปี	140	9.16	2.18		
	21-25 ปี	47	9.68	2.29		
	26 ปีขึ้นไป	41	8.70	2.40		
	<b>รวม</b>		<b>397</b>	<b>9.15</b>	<b>2.15</b>	<b>1.218</b>
ทักษะ	1-10 ปี	120	43.57	6.95		
	11-15 ปี	49	42.95	6.65		
	16-20 ปี	140	43.90	6.39		
	21-25 ปี	47	44.51	6.07		
	26 ปีขึ้นไป	41	43.37	7.85		
	<b>รวม</b>		<b>397</b>	<b>43.70</b>	<b>6.70</b>	<b>0.386</b>
พฤติกรรม การมีส่วนร่วม	1-10 ปี	120	17.39	3.89		
	11-15 ปี	49	17.69	4.24		
	16-20 ปี	140	18.10	4.59		
	21-25 ปี	47	16.57	2.95		
	26 ปีขึ้นไป	41	17.37	3.77		
	<b>รวม</b>		<b>397</b>	<b>17.58</b>	<b>4.10</b>	<b>1.373</b>

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

1.5 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสังกัดหรือสายงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า สังกัดหรือสายงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบพนักงาน กฟผ.ที่มีสายงานต่างกัน มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรู้ความเข้าใจเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มที่มีสังกัดต่างกันไม่มีความแตกต่างในเรื่องทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 17)

ตารางที่ 17

ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้  
ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสายงานต่างกัน

	สายงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับ ข่าวสาร	สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ	5	28.00	5.39		
	สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	8	33.13	6.01		
	สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	10	32.90	8.49		
	สายรองผู้ว่าการบริหาร	51	33.12	6.25		
	สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง	61	29.67	5.68		
	สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ	46	31.17	6.01		
	สายธุรกิจวิศวกรรม	13	29.15	7.61		
	สายธุรกิจเชื้อเพลิง	33	28.82	5.99		
	สายธุรกิจบำรุงรักษา	27	31.89	7.25		
	สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง	60	30.83	6.37		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1	33	32.12	7.01		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2	50	29.58	6.01		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>30.85</b>	<b>6.41</b>	<b>1.837</b>	<b>0.046*</b>
ความรู้	สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ	5	10.00	2.24		
	สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	8	10.50	1.77		
	สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	10	10.50	2.32		
	สายรองผู้ว่าการบริหาร	51	8.45	2.18		
	สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง	61	8.49	2.26		
	สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ	46	9.80	1.88		
	สายธุรกิจวิศวกรรม	13	9.76	2.38		
	สายธุรกิจเชื้อเพลิง	33	8.69	1.94		
	สายธุรกิจบำรุงรักษา	27	9.78	2.47		
	สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง	60	9.33	1.88		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1	33	9.30	2.09		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2	50	9.00	2.00		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>9.15</b>	<b>2.15</b>	<b>2.771</b>	<b>0.002**</b>

หมายเหตุ : \* กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

\*\* กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .01

## ตารางที่ 17 (ต่อ)

ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้  
ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสายงานต่างกัน

	สายงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
ทัศนคติ	สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ	5	46.00	5.79		
	สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	8	46.88	9.22		
	สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	10	46.20	5.71		
	สายรองผู้ว่าการบริหาร	51	41.55	7.06		
	สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง	61	44.46	7.18		
	สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ	46	44.35	6.25		
	สายธุรกิจวิศวกรรม	13	43.38	5.27		
	สายธุรกิจเชื้อเพลิง	33	42.82	7.52		
	สายธุรกิจบำรุงรักษา	27	43.41	7.04		
	สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง	60	43.38	5.79		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1	33	43.42	6.74		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2	50	44.54	6.46		
		<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>43.70</b>	<b>6.70</b>	<b>1.080</b>
พฤติกรรม การมีส่วนร่วม ร่วม	สายงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ	5	19.00	4.64		
	สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน	8	16.38	3.02		
	สายรองผู้ว่าการบัญชีและการเงิน	10	18.90	6.10		
	สายรองผู้ว่าการบริหาร	51	18.49	5.14		
	สายรองผู้ว่าการก่อสร้าง	61	17.31	3.34		
	สายรองผู้ว่าการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ	46	17.00	3.47		
	สายธุรกิจวิศวกรรม	13	17.38	4.27		
	สายธุรกิจเชื้อเพลิง	33	17.61	3.52		
	สายธุรกิจบำรุงรักษา	27	18.22	5.74		
	สายรองผู้ว่าการธุรกิจระบบส่ง	60	17.83	4.38		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1	33	17.24	3.83		
	สายธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2	50	16.90	2.96		
		<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>17.58</b>	<b>4.10</b>	<b>0.770</b>

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

1.6 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบพนักงาน กฟผ.ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับล่างจนถึงระดับสูงไม่ได้มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 18)

ตารางที่ 18

ผลการทดสอบความรู้ การเปิดรับข่าวสาร  
ทักษะ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีตำแหน่งต่างกัน

	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับข่าวสาร	ระดับ 1-5	183	30.95	6.79		
	ระดับ 6-9	187	30.85	6.07		
	ระดับ 10-11	25	30.56	5.97		
	ระดับ 12 ขึ้นไป	2	25.00	9.89		
	รวม	397	30.85	6.41		
ความรู้	ระดับ 1-5	183	9.0	2.04		
	ระดับ 6-9	187	9.24	2.20		
	ระดับ 10-11	25	9.40	2.39		
	ระดับ 12 ขึ้นไป	2	12.0	0.00		
	รวม	397	9.15	2.14		
ทักษะ	ระดับ 1-5	183	43.27	6.86		
	ระดับ 6-9	187	44.01	6.54		
	ระดับ 10-11	25	44.36	7.08		
	ระดับ 12 ขึ้นไป	2	46.00	2.82		
	รวม	397	43.70	6.70		
พฤติกรรม	ระดับ 1-5	183	17.59	3.97		
	ระดับ 6-9	187	17.67	4.31		
	ระดับ 10-11	25	17.00	3.60		
	ระดับ 12 ขึ้นไป	2	14.50	2.12		
	รวม	397	17.58	4.10		

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

1.7 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูป ทั้งนี้จากการทดสอบพนักงาน กฟผ.ที่มีรายได้ต่างกันไม่ว่าจะมีรายได้สูงหรือต่ำไม่ได้มีความแตกต่างในด้านการเปิดรับสาร ความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 19)

ตารางที่ 19

ผลการทดสอบความรู้ การเปิดรับข่าวสาร ทัศนคติ และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีรายได้ต่างกัน

	รายได้	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
การเปิดรับ ข่าวสาร	ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	27.38	7.04		
	10,001 – 20,000 บาท	113	31.24	6.38		
	20,001 – 30,000 บาท	106	31.33	6.60		
	30,001 – 40,000 บาท	80	30.49	6.30		
	40,001 – 50,000 บาท	40	30.50	6.71		
	50,000 บาทขึ้นไป	45	30.67	5.74		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>30.85</b>	<b>6.41</b>	<b>1.047</b>	<b>0.389</b>
ความรู้	ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	9.23	1.69		
	10,001 – 20,000 บาท	113	8.79	2.10		
	20,001 – 30,000 บาท	106	9.17	1.99		
	30,001 – 40,000 บาท	80	9.38	2.16		
	40,001 – 50,000 บาท	40	9.02	2.46		
	50,000 บาทขึ้นไป	45	9.67	2.31		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>9.15</b>	<b>2.15</b>	<b>1.372</b>	<b>0.234</b>
ทัศนคติ	ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	41.69	6.14		
	10,001 – 20,000 บาท	113	43.01	7.21		
	20,001 – 30,000 บาท	106	43.74	6.48		
	30,001 – 40,000 บาท	80	44.46	6.75		
	40,001 – 50,000 บาท	40	43.92	6.00		
	50,000 บาทขึ้นไป	45	44.13	6.65		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>43.70</b>	<b>6.70</b>	<b>0.662</b>	<b>0.652</b>
พฤติกรรม	ต่ำกว่า 10,000 บาท	13	16.31	2.72		
	10,001 – 20,000 บาท	113	17.94	4.26		
	20,001 – 30,000 บาท	106	17.29	3.72		
	30,001 – 40,000 บาท	80	17.80	4.49		
	40,001 – 50,000 บาท	40	17.60	4.43		
	50,000 บาทขึ้นไป	45	17.31	3.93		
	<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>17.58</b>	<b>4.10</b>	<b>0.608</b>	<b>0.694</b>

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** : กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มากมีแนวโน้มจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปริมาณการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ที่แตกต่างกันไม่ได้มีความรู้ที่ต่างกัน โดยเฉลี่ยจะมีความรู้ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 9.15) กลุ่มที่มีปริมาณการรับสื่อหนังสือพิมพ์มากที่สุด มีความรู้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 8.46) ส่วนกลุ่มที่มีปริมาณการรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยที่สุด มีความรู้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 9.45) เช่นกัน ดังนั้นปริมาณการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากหนังสือพิมพ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้แต่ประการใด หมายความว่า กลุ่มที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก ไม่ได้ทำให้มีความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่มีเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก ไม่มีแนวโน้มจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับหนังสือพิมพ์น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตั้งรายละเอียดในตารางที่ 20)

#### ตารางที่ 20

ผลการทดสอบความสัมพันธ์กับความรู้ของกลุ่มตัวอย่าง  
ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ต่างกัน

ปริมาณการเปิดรับ หนังสือพิมพ์	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
น้อยมาก	11	9.45	1.86		
น้อย	74	9.05	2.08		
ปานกลาง	121	9.55	1.94		
มาก	150	9.05	2.28		
มากที่สุด	41	8.46	2.21		
รวม	397	9.15	2.15	2.330	0.056

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 3 :** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อ การงานและตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่ามี ความเกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อ การงานและตนเองน้อย

จากสมมติฐานนี้สามารถแยกเป็นสมมติฐานย่อย 2 สมมติฐานดังนี้

3.1 ผู้ที่รู้สึกว่าจะได้รับผลกระทบเรื่องความมั่นคงในการทำงานมาก จะมีความรู้เรื่องการ แปรรูปมาก จากการทดสอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่ามีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานต่าง กัน มีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มที่ตอบว่ามีผลกระทบต่อความมั่นคงใน การทำงานมาก มีความรู้ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 8.74) ส่วนผู้ที่ตอบว่าได้รับผลกระทบต่อความ มั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด มีความรู้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 8.91) เช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 21)

3.2 ผู้ที่รู้สึกว่าจะได้รับผลกระทบต่อตนเองมาก จะมีความรู้เรื่องการแปรรูปมาก จากการ ทดสอบพบว่ากลุ่มที่ตอบว่ามีผลกระทบต่อตนเองต่างกัน จะมีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ กลุ่มที่ตอบว่าได้รับผลกระทบต่อตนเองมากที่สุดมีความรู้ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย = 9.18) และกลุ่มที่ตอบว่าได้รับผลกระทบต่อตนเองน้อยมาก มีระดับความรู้ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 9.61) เช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน (ดังรายละเอียดในตารางที่ 22)

## ตารางที่ 21

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
ระหว่างกลุ่มที่ระบุว่ามีความมั่นใจในการทำงานต่างกัน

ผลกระทบต่อความมั่นคง ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
ดีมาก	12	8.91	2.68		
ดีปานกลาง	89	9.03	1.89		
เหมือนเดิม	154	9.29	2.21		
เลวเล็กน้อย	89	9.33	2.20		
เลวมาก	53	8.74	2.14		
รวม	397	9.15	2.15	0.896	0.466

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

## ตารางที่ 22

ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
ระหว่างกลุ่มที่ระบุมีผลกระทบต่อตนเองต่างกัน

ผลกระทบต่อตนเอง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	F	P
มากที่สุด	34	9.18	1.95		
มาก	110	8.78	2.29		
ปานกลาง	190	9.28	2.09		
น้อย	40	9.28	2.31		
น้อยมาก	23	9.61	1.83		
รวม	397	9.15	2.15	1.297	0.271

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05



**สมมติฐานที่ 4 : ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง**

สมมติฐานของสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วม กับ การเปิดรับข่าวสาร ปรากฏผลดังนี้

- การเปิดรับข่าวสาร กับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางลบ หรือในเชิงผกผัน ที่  $r = -0.06$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับทักษะคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทาง บวกที่  $r = 0.08$  ซึ่งต่ำมากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับพฤติกรรมกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่  $r = 0.04$  ซึ่งต่ำมากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมกับการ เปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ตั้ง รายละเอียดในตารางที่ 23)

**ตารางที่ 23**

**ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม กับ การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับการเปิดรับข่าวสาร	P
- ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	-0.060	0.231
- ทักษะคิดที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	0.086	0.087
- พฤติกรรมต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	0.042	0.407

หมายเหตุ : กำหนดนัยสำคัญทางสถิติกำหนดที่ระดับ .05

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิควิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อทราบถึง ระดับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน กฟผ. จากสื่อต่าง ๆ และเพื่อศึกษาความสอดคล้องของระดับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน

ทั้งนี้ได้มีการตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
2. กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า
3. กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบกับตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่ามีเกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อตนเองน้อย
4. ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับทักษะคิดและพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วนคือ ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้) การเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทักษะคิดต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยดำเนินการวิจัยด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจหาภาพรวมของพนักงาน กฟผ. ทั่วประเทศ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงาน จำนวน 397 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณดำเนินการโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows (Version 7.5) และมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากนั้นนำประเด็นที่น่าสนใจมาวิเคราะห์และสรุปผลได้ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น 397 คน แบ่งเป็นเพศชาย 224 คน เพศหญิง 173 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 16-20 ปี เป็นพนักงานในทุกสายงานที่อยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นพนักงานในระดับ 6-9 มีรายได้เดือนละ 10,001 – 20,000 บาท

พนักงาน กฟผ. ส่วนมาก คิดว่านโยบายแปรรูปไม่กระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน คือ มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิมร้อยละ 38.8 และคิดว่ากระทบต่อตัวพนักงานเองในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.9

#### ตอนที่ 2 การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

##### 2.1 การเปิดรับข่าวสารของพนักงาน

โดยภาพรวม พนักงาน กฟผ. มีการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากสื่อต่าง ๆ ทั้ง หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ภายใน และสื่อบุคคล ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย 3.08) เมื่อแยกสื่อแต่ละประเภท สื่อที่พนักงานเปิดรับค่อนข้างมาก คือ ข่าวสัปดาห์ กฟผ. เพื่อนร่วมงาน หนังสือพิมพ์ ข่าวสัปดาห์ทิศทาง กฟผ. ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ และการชี้แจงของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ( สพร.กฟผ.) ตามลำดับ และสื่อที่พนักงานเปิดรับในระดับปานกลางคือ โทรทัศน์ วิทยุ วารสาร กฟผ. และการชี้แจงจากผู้บริหาร

สำหรับสื่อที่พนักงาน กฟผ. นิยมเปิดรับข่าวสารมากที่สุดคือ ข่าวสัปดาห์ มีผู้เปิดรับ ร้อยละ 48.1 รองลงมาคือหนังสือพิมพ์ ร้อยละ 37.8 ส่วนสื่อที่เปิดรับน้อยที่สุดคือ วิทยุ ร้อยละ 18.1

##### 2.2 ความน่าเชื่อถือของสื่อ

สื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อสิ่งพิมพ์ภายใน และสื่อบุคคล โดยภาพรวมพนักงาน กฟผ. มีความเชื่อถือในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.08) สื่อที่มีความเชื่อถือค่อนข้างมาก คือ ข่าวสัปดาห์ กฟผ. ข่าวสัปดาห์ทิศทาง กฟผ. วารสาร กฟผ. การชี้แจงของผู้บริหาร ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ และโทรทัศน์ ตามลำดับ สำหรับสื่อที่มีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลาง คือ เพื่อนร่วมงาน วิทยุ หนังสือพิมพ์ และการชี้แจงของ สพร.กฟผ.

โดยสรุป สื่อที่พนักงานให้ความเชื่อถือค่อนข้างมากเป็นสื่อภายในองค์กรโดยเฉพาะสื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงการชี้แจงของฝ่ายบริหาร สำหรับหนังสือพิมพ์มีความน่าเชื่อถือในระดับปานกลางเท่านั้น

### 2.3 การเลือกรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากหนังสือพิมพ์

หนังสือพิมพ์เป็นสื่อหนึ่งที่พนักงาน กฟผ. เปิดรับในระดับค่อนข้างมาก และให้ความเชื่อถือในระดับปานกลาง เมื่อสำรวจการเลือกรับข่าวสารทางหนังสือพิมพ์ของพนักงานแล้ว ปรากฏว่าหนังสือพิมพ์รายวันที่พนักงานเลือกอ่านมากที่สุด คือหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ร้อยละ 53.4 รองลงมาคือหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ และมติชน สำหรับหนังสือพิมพ์ราย 3 วันหรือรายสัปดาห์ที่พนักงานนิยมอ่านมากที่สุดคือ หนังสือพิมพ์ฐานเศรษฐกิจ ร้อยละ 21.2

### 2.4 ประเด็นการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงาน กฟผ. มีความบ่อยในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ย=3.33) และประเด็นที่ได้รับข่าวสารมากที่สุดคือ เรื่องการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รองลงมาเป็นเรื่องนโยบายการแปรรูป กฟผ. นโยบายการแปรรูปของรัฐบาล และความรู้ทั่วไปเรื่องการแปรรูป ส่วนเรื่องพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พนักงานได้รับข่าวสารในระดับปานกลาง

### 2.5 สาเหตุที่ไม่ได้รับข้อมูลเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงาน กฟผ. ส่วนมากที่ไม่ได้รับข้อมูลเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีสาเหตุจาก การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ร้อยละ 47.4 รองลงมาคือ ไม่สนใจ ไม่ได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ และอยู่ไกลแหล่งข้อมูล

## ตอนที่ 3 ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานมีความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย = 9.15 จากคะแนนเต็ม 15 คะแนน) พนักงานร้อยละ 47.3 มีความรู้ดี (คะแนนระหว่าง 9.00 - 11.99) ร้อยละ 34.0 มีความรู้ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 6.00 - 8.99) ร้อยละ 13.4 มีความรู้ดีมาก (คะแนนระหว่าง 12.00 - 15.00) และร้อยละ 5.3 มีความรู้น้อย (คะแนนระหว่าง 3.00 - 5.99)

พนักงานมีความรู้ถูกต้องเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเรื่อง ความเกี่ยวข้องของการแปรรูปกับพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ รองลงมาเป็นเรื่องของหน่วยงานที่จะดูแลรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปแล้ว และวัตถุประสงค์เรื่องการแปรรูป

สำหรับเรื่องการแปรรูป กฟผ. พนักงานมีความรู้ในเรื่องตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า สถานภาพ กฟผ. หลังการแปรรูป และวัตถุประสงค์ของการแปรรูปกิจการไฟฟ้า ตามลำดับ

ส่วนประเด็นที่พนักงานมีความรู้ไม่ถูกต้องนัก คือประเด็น การแยกกิจการ กฟผ. หลังการแปรรูป หน่วยงานที่กำหนดอัตราค่าสาธารณูปโภคหลังการแปรรูป และความหมายของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ

#### ตอนที่ 4 ทักษะเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงาน กฟผ. โดยภาพรวมมีทัศนคติที่เป็นกลางต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เมื่อศึกษาเป็นรายข้อ ข้อความที่พนักงานส่วนมากเห็นด้วย ได้แก่ พนักงานเห็นด้วยกับการแปรรูป ร้อยละ 38.0 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้รัฐบาลสามารถลดหนี้สินที่เกิดจากการค้าประกันเงินกู้ได้ ร้อยละ 45.6 สาเหตุที่การแปรรูปล่าช้าเนื่องจากความลังเลของรัฐบาล ร้อยละ 42.1 สาเหตุการต่อต้านการแปรรูปเนื่องจากพนักงานกลัวถูกปลดออกจากงาน ร้อยละ 45.6 การแปรรูปจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ บริหารงานได้อย่างอิสระมากขึ้น ร้อยละ 62.2 การแปรรูปโดยการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นวิธีการที่เหมาะสม ร้อยละ 55.9 การแปรรูปช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ร้อยละ 52.9 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการสาธารณูปโภค ร้อยละ 45.3

ข้อความที่พนักงานส่วนมากไม่แน่ใจได้แก่ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ราคาค่าสาธารณูปโภคเป็นธรรมทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้เกิดการผูกขาดในภาคเอกชนแทนภาครัฐบาล การแปรรูปโดยการระดมทุนให้ต่างชาติเป็นการขายชาติ การคัดค้านของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง ส่วนข้อความที่พนักงานไม่เห็นด้วยได้แก่ การที่รัฐบาลนำรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรไปแปรรูป

#### ตอนที่ 5 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปในระดับ ค่อนข้างน้อย พนักงานแสดงออกต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการเข้ารับฟังคำชี้แจงของฝ่ายบริหารในระดับปานกลาง ฟังคำชี้แจงจาก สพร.กฟผ.และร่วมชุมนุมคัดค้าน ค่อนข้างน้อย และการแสดงออกอื่น ๆ เช่นเขียนใบปลิว ฝูงชนด่าประท้วง หยุดงานประท้วง อยู่ในระดับน้อย

โดยสรุปพนักงานส่วนมากจะมีรูปแบบการแสดงออกต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่รุนแรง

## ตอนที่ 6 ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : กลุ่มพนักงาน กฟผ.ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมี การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมในเรื่องการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

1.1 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ.ที่มีเพศต่างกัน สรุปว่า เพศหญิงกับชาย ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.2 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ.ที่มีอายุต่างกัน สรุปว่า อายุไม่ว่าจะมากหรือน้อย ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับ ข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

1.3 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ. ที่มีการศึกษาต่างกัน สรุปว่า ระดับการศึกษาสูงหรือต่ำไม่มีความสัมพันธ์กับการ เปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05

1.4 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ. ที่มีอายุงานต่างกัน สรุปว่า อายุในการทำงานมากหรือน้อย ไม่มีความสัมพันธ์กับการ เปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05

1.5 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ. ที่มีสายงานต่างกัน สรุปว่า สถานที่ทำงานหรือลักษณะงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ กับการเปิดรับข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับความรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.6 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ. ที่มีตำแหน่งต่างกัน สรุปว่า ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานระดับล่างหรือระดับสูง ไม่มีความ สัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐ วิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

1.7 ผลการทดสอบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วม ของ พนักงาน กฟผ. ที่มีรายได้ต่างกัน สรุปว่า พนักงานมีรายได้ต่ำหรือสูง ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิด รับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัย สำคัญที่ระดับ .05

**สมมติฐานที่ 2** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า

ในการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก จะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจากกลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 3** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบกับตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่าการแปรรูปไม่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อตนเองน้อย

ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่ากลุ่มที่มีผลกระทบเรื่องความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มที่มีผลกระทบต่อตนเองต่างกัน มีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 4** ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับ ความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง

ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า

- การเปิดรับข่าวสาร กับความรู้ที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางลบ หรือในเชิงผกผัน ที่  $r = -0.06$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับทัศนคติที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่  $r = 0.08$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับพฤติกรรมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่  $r = 0.04$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4** ปริมาณการเปิดรับข่าวสารกับความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง "การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การจัดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" สามารถอภิปรายผล ได้ในประเด็นต่อไปนี้

### การเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงาน กฟผ. เปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ค่อนข้างมาก สื่อที่เปิดรับมากที่สุด คือ ข่าว สืบาคห์ กฟผ. ซึ่งเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ภายใน ซึ่งพนักงานให้ความเชื่อถือมากที่สุดกว่าสื่ออื่น ๆ รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน และหนังสือพิมพ์ โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เดลินิวส์ มติชน ได้รับความนิยม สูงสุด แต่พนักงานให้ความเชื่อถือในระดับปานกลางเท่านั้น

สาเหตุที่พนักงานเปิดรับสื่อและให้ความเชื่อถือกับสื่อสิ่งพิมพ์ภายในองค์กร เนื่องจากเป็นสื่อ เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเคลื่อนไหวภายในองค์กร จึงไม่แต่งแต้มสีสัน ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีการ แจกจ่ายเป็นประจำ และหาอ่านง่าย นอกจากนี้พนักงานย่อมจะอยากรู้อะไรต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในซึ่งมีผลกระทบต่อองค์กรและตนเอง

ส่วนหนังสือพิมพ์ซึ่งเป็นสื่อมวลชนแขนงหนึ่งพนักงานกลับมีการเปิดรับสารและมีความเชื่อ ถือน้อยกว่า เป็นไปได้ว่า หนังสือพิมพ์เสนอข่าวที่ไม่เป็นกลางเท่าที่ควร จากการวิเคราะห์ข่าวหนังสือ พิมพ์ในช่วงที่มีการนำเสนอเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนมากจะนำเสนอเรื่องข่าวความเคลื่อนไหวใน เรื่องการคัดค้าน การนำเสนอเกี่ยวกับความรู้้น้อยมาก และจะมีการนำเสนอทั้งสนับสนุนและคัดค้าน ซึ่งผู้อ่านต้องใช้วิจารณญาณเอง นอกจากนี้เรื่องการพาดหัวข่าวที่หวือหวาและเป็นภาพลบ ส่งผลต่อ ความน่าเชื่อถือของพนักงาน กฟผ. ดังนั้นเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความรักและห่วงใยในองค์กร และรู้ ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น จึงมีความเชื่อถือน้อยลง และผู้บริหารจะเลือกสนใจข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักจะเลือกตามความเห็นและความสนใจของตน ตามที่แคลปเปอร์กล่าวไว้ในเรื่องขั้นตอนการ เปิดรับสาร

นอกจากนี้ ในขณะที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนอยู่นั้น อาจมีตัวแปรแทรกอื่นเข้ามา เกี่ยวข้อง เช่นอิทธิพลของบุคคล สอดคล้องกับที่เดอเฟลอร์ (1966) กล่าวไว้ว่าข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ จากสื่อมวลชนมักจะถูกรับรู้หรือตีความโดยมีอิทธิพลกลุ่มหรือในกลุ่มเข้ามามีเกี่ยวข้องเสมอ



เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสนใจอยู่แล้ว เมื่อมีข้อมูลในเรื่องนี้ ทั้งจากสื่อมวลชนและสื่อสิ่งพิมพ์ภายใน พนักงานมักจะนำมาเป็นหัวข้อในการอภิปรายในกลุ่มเสมอ ๆ ดังนั้นเป็นไปได้ว่า อิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่ม เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สพร.กฟผ. มีผลต่อความน่าเชื่อถือและการเปิดรับข่าวสาร

สำหรับการชี้แจงของฝ่ายบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นสื่อบุคคล แม้จะมีการเปิดรับในระดับปานกลาง แต่ยังคงมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างมาก เนื่องจากขณะที่ชี้แจง ฝ่ายบริหารสามารถพบปะกับพนักงานแบบซึ่งหน้า เมื่อมีข้อสงสัยใดสามารถโต้ตอบระหว่างกันได้ทันทีทันใด ทำให้พนักงานเข้าใจและทราบถึงความจริงใจของฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดมีความมั่นใจและเชื่อถือในข่าวสารนั้น ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติและยอมรับปฏิบัติของพนักงานต่อไป

### ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานมีความรู้เรื่องการแปรรูปในระดับดี โดยเฉพาะในเรื่องความเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่จะดูแลรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปแล้ว และเรื่องการแปรรูป กฟผ. พนักงานมีความรู้ในเรื่องตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า วัตถุประสงค์การแปรรูปกิจการไฟฟ้า

ส่วนเรื่องที่พนักงานยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง คือ ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานยังมีความเข้าใจที่สับสนในเรื่องของความหมายและวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อาจเนื่องมาจากการตีความที่ผิดไปและการเลือกจดจำ ตามทฤษฎีการเลือกเปิดรับสารที่กล่าวว่าคนมักจะเลือกตีความตามความเข้าใจของตนเอง หรือตามทัศนคติ แรงจูงใจ อารมณ์และความต้องการในขณะนั้น นอกจากนี้พนักงานอาจจะมีความรู้เดิมในเรื่องนี้มาก่อน หรือมีการเลือกจดจำเฉพาะในสิ่งที่ตนต้องการ จึงตีความว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจหมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ ซึ่งความจริงการเพิ่มประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์ข้อหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่สำนักงานนโยบายพลังงานแห่งชาติ ผู้ซึ่งควบคุมนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานระบุไว้อย่างชัดเจนว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือ การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ

สำหรับข้อความที่พนักงานยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องอีกเรื่องหนึ่ง คือการแยกกิจการ กฟผ. หลังแปรรูป เป็นไปได้ว่า ในขณะที่ให้พนักงานตอบแบบสอบถาม ข้อมูลในเรื่องนี้ยังอยู่ระหว่างการศึกษา ยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นระยะ ๆ ดังนั้นจึงยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนว่า ภายหลังแปรรูปแล้ว กิจการ กฟผ.จะเป็นอย่างไร ข้อมูลที่ได้มาจึงเป็นข้อมูลที่จำกัดอยู่ในช่วงเวลาเท่านั้น แต่ยังไม่เป็นข้อยุติ

สาเหตุที่พนักงาน กฟผ. มีความรู้เรื่องแปรรูปอยู่ในระดับดี อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานที่อยู่ในองค์การเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน และประเด็นเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่อยู่ในกระแส ทันสมัย เป็นที่กล่าวถึงอยู่ตลอด จึงทำให้พนักงานมีการเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสารในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นพนักงานจึงมีความรู้เท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของโดเนอฮิวและคณะ (1975) ซึ่งได้เสนอไว้ว่า หากประเด็นปัญหาทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับทั้งชุมชน ความรู้เกี่ยวกับประเด็นนั้นมักจะกระจายเท่า ๆ กัน หมายความว่า ในกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ. เป็นประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคน กฟผ. ทั้งองค์การ ดังนั้นความรู้เรื่องการแปรรูปมักจะกระจายไปเท่า ๆ กัน ไม่มีช่องว่างเกิดขึ้น

นอกจากนี้โดเนอฮิวและคณะ ยังกล่าวว่า ความเท่าเทียมกับความรู้จะเกิดขึ้น เมื่อประเด็นนั้นอยู่ในบรรยากาศการขัดแย้งทางสังคม ในกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางในสังคม มีการจัดอภิปราย สัมมนาหลายครั้ง มีการขัดแย้งทางความคิดเห็นขึ้นมีการเดินขบวนประท้วง สื่อมวลชนทุกแขนงให้ความสนใจติดตามข่าว แม้กระทั่งภายใน กฟผ. เองพนักงานก็ยังมีความคิดเห็นขัดแย้งในเรื่องดังกล่าวด้วย ดังนั้น ความรู้ในหมู่พนักงานจึงไม่แตกต่างกัน เกิดความเท่าเทียมของความรู้ เพื่อจะได้นำความรู้มาเป็นพื้นฐานสำหรับอภิปรายถกเถียงและหาข้อยุติต่อไป

ความเท่าเทียมของความรู้ มักจะเกิดในชุมชนเล็ก ๆ ที่ชุมชนมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากกว่าชุมชนใหญ่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ความเท่าเทียมกันของความรู้ จึงมีขึ้นได้ใน กฟผ. เพราะเป็น คนในองค์การเดียวกันมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทั้งในสภาพแวดล้อม การทำงาน ความเป็นอยู่ จึงมีความรู้ไม่แตกต่างกัน

#### ทัศนคติเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โดยภาพรวมพนักงานมีทัศนคติเป็นกลางต่อเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานส่วนมากเห็นด้วยกับข้อความที่ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้รัฐบาลสามารถลดหนี้สินที่เกิดจากการค้าประกันเงินกู้ได้ สาเหตุที่การแปรรูปล่าช้าเนื่องจากความล้มเหลวของรัฐบาล สาเหตุการต่อต้านการแปรรูปเนื่องจากพนักงานกลัวถูกปลดออกจากงาน การแปรรูปจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ บริหารงานได้อย่างอิสระมากขึ้น การแปรรูปโดยการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นวิธีการที่เหมาะสม การแปรรูปช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการสาธารณูปโภค และพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานส่วนมากไม่แน่ใจในเรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ราคาค่าสาธารณูปโภคเป็นธรรมทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภค การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้เกิดการผูกขาดในภาคเอกชนแทนภาครัฐบาล การแปรรูปโดยการระดมทุนให้ต่างชาติเป็นการขายชาติ การคัดค้านของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง และพนักงานไม่เห็นด้วย กับการที่รัฐบาลนำรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรไปแปรรูป

โดยสรุป พนักงานมีทัศนคติที่เป็นกลาง เป็นไปได้ว่า พนักงานยังคงมีความสับสนในเรื่องข้อมูล จากงานวิจัยของวรรณภา หิรัญมาศ (2539) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เกิดความสับสนและไม่เข้าใจรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในอนาคต แม้ว่าใน 2 ปีต่อมามีการรณรงค์ทำการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จากงานวิจัยของสุรัชย์ ชันชมิตร (2541) ทำการสำรวจเจตคติของพนักงาน กฟผ. ต่อการแปรรูป พนักงานมีเจตคติที่เป็นกลาง เมื่อผู้วิจัยทำการสำรวจทัศนคติอีกครั้งในปี 2543 ผลการวิจัย ทัศนคติยังคงเป็นกลางเหมือนเดิม ซึ่งเป็นไปได้ว่า พนักงานมีความรู้เดิมในเรื่องการแปรรูปอยู่บ้างแล้ว พนักงานจึงแสวงหาข่าวสารหรือเปิดรับสารเพิ่มเติมเพื่อที่จะสนับสนุนทัศนคติและความเข้าใจที่มีอยู่เดิม

พนักงานอาจเกิดความเบื่อหน่ายในเรื่องดังกล่าว ที่ไม่ตอบสนองความต้องการของตนเอง (เครช, ครูซฟีลด์และบาลัคซี, 1948) ดังนั้นจึงเพิกเฉยไม่แสดงความคิดเห็น

นอกจากนี้ ในช่วงเวลาที่แจกแบบสอบถาม เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ. ยังเป็นเรื่องที่ไม่มีข้อยุติ กำลังอยู่ในระหว่างการศึกษา ดังนั้นพนักงานจึงยังไม่ได้ข้อสรุปที่แน่นอน การตัดสินใจจึงยังอยู่ในลักษณะกลาง ๆ และสถานการณ์ภายใน กฟผ. ยังมีการคัดค้านในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ มีทั้งฝ่ายที่คัดค้านและสนับสนุนเรื่องการแปรรูป พนักงานบางส่วนยังคงมีความสงสัยและสับสนในเรื่องข้อมูลจึงลังเลที่จะตัดสินใจ

และอาจเป็นไปได้ว่า พนักงาน กฟผ. มีช่องว่างระหว่างความรู้กับทัศนคติขึ้น เนื่องจากองค์ประกอบของการเกิดทัศนคตินั้นมาจากความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ พนักงานมีความรู้ดีในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นน่าจะมีทัศนคติทางบวกต่อการแปรรูปตามไปด้วย แต่ในที่นี้พนักงานกลับมีทัศนคติที่เป็นกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกัน

#### พฤติกรรมกรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงออกเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจค่อนข้างน้อย ส่วนมากเป็นการร่วมรับฟังการชี้แจงของฝ่ายบริหาร รองลงมาเป็นการชี้แจงของสพร. และการร่วมชุมนุมคัดค้าน ส่วนในเรื่องอื่น ๆ เช่น เขียนใบปลิว แต่งชุดดำประท้วง หยุดงานประท้วง มีพนักงานเข้าร่วมเป็นส่วนน้อย

สาเหตุที่พนักงานมีพฤติกรรมในเรื่องการร่วมรับฟังมากกว่าการแสดงพฤติกรรมอย่างอื่น อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังคงต้องการข้อมูลทั้งสองด้านทั้งจากการชี้แจงจากฝ่ายบริหาร ในฐานะผู้อำนวยการ และการชี้แจงของ สพร.กฟผ. ในฐานะผู้ปกป้องสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ซึ่งทั้งฝ่ายบริหารและ สพร.กฟผ. ต่างก็เป็นเสมือนผู้นำทางความคิด (Opinion leader) ซึ่งผู้นำทางความคิดนี้คือบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลอื่นในองค์กร และจะเป็นผู้กระจายข่าวเรื่องการแปรรูปนี้ออกไป แต่จะกระจายข่าวในลักษณะใดนั้นผู้นำความคิดมักจะผสมผสานความคิดเห็นส่วนตัวลงไปด้วย ข่าวสารที่ได้รับจากผู้นำความคิดต่างคนกันจึงไม่เหมือนกัน ฝ่ายบริหารจะเป็นผู้นำความคิดที่มีประสิทธิภาพมากเพราะมีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการเป็นตัวแทนของพนักงาน มีอำนาจบาตรมีในการให้คุณให้โทษต่อสมาชิกของกลุ่มได้ และสามารถสื่อสารกับบุคคลในลักษณะซึ่งหน้า (face to face) ได้ (เมตตา กฤติวิทย์ พัทธนี เขยจรยา ภิรนนันท์ อนุวัชศิริวงศ์ , 2530: 119) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานมีความเชื่อถือและร่วมรับฟังการชี้แจงของฝ่ายบริหารมาก ส่วนสพร.กฟผ. นั้นก็มีลักษณะทางผู้นำความคิดดังกล่าวข้างต้น แต่ยังคงขาดคุณสมบัติที่จะให้คุณให้โทษใครได้ จึงมีผู้ร่วมรับฟังน้อยกว่า

ส่วนการมีส่วนร่วมแบบที่มีการแสดงออกชัดเจนในทางคัดค้านมีน้อย เช่น นัดหยุดงานประท้วง กรีดเลือดประท้วง จะมีอยู่เฉพาะกลุ่มเท่านั้น อาจเป็นไปได้ว่าเกรงจะผิดระเบียบข้อบังคับขององค์กร และเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการอยู่แล้ว จึงไม่ยอมแสดงออกมากนัก

#### การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีลักษณะต่างกันในด้านประชากรและการทำงาน จะมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ผลการทดสอบพนักงาน กฟผ. ที่มีลักษณะทางประชากรและการทำงานต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศที่ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน อายุต่างกัน อายุงานต่างกัน รายได้ต่างกัน และการได้รับผลกระทบในเรื่องความมั่นคงในการทำงานและตัวพนักงานต่างกัน ไม่ได้มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ยกเว้นสายงานที่ต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารและความรู้ต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

1. ถึงแม้ว่ากลุ่มพนักงานจะมีความแตกต่างในเรื่องของอายุ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับการศึกษา ฯลฯ ต่างกัน แต่ก็ยังเป็นกลุ่มคนในสังคมเดียวกัน มีลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านสภาพ

แวดล้อม การดำเนินชีวิต ดังนั้น การแสดงออกในเรื่องการสื่อสารจะคล้ายกัน เช่น มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และความชอบในสื่อต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social categories theory) ของเดอเฟลอร์ (1966) และความเท่าเทียมของความรู้ มักจะเกิดในชุมชนเล็ก ๆ ที่ชุมชนมีลักษณะคล้ายคลึงกันมากกว่าชุมชนใหญ่ที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น ความเท่าเทียมกันของความรู้ จึงมีขึ้นได้ใน กฟผ. เพราะเป็นคนในองค์กรเดียวกันมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทั้งในสภาพแวดล้อม การทำงาน ความเป็นอยู่ จึงมีความรู้ไม่แตกต่างกัน

2. เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องที่ทันสมัย อยู่ในกระแส และเป็นเรื่องที่กระทบต่อองค์กรและพนักงานโดยตรง ดังนั้นพนักงานจะมีการเปิดรับข่าวสารที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของตนอยู่แล้ว

เรื่องการแปรรูปเป็นประเด็นปัญหาที่ทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับคน กฟผ. ทั้งองค์กร ดังนั้นความรู้เรื่องการแปรรูปมักจะกระจายไปเท่า ๆ กัน ไม่มีช่องว่างเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของโดเนอฮิวและคณะ (1975) ซึ่งได้เสนอไว้ว่า หากปัญหามีความเกี่ยวข้องกับคนทั้งชุมชน ความรู้เกี่ยวกับประเด็นนั้นมักจะกระจายเท่า ๆ กัน

นอกจากนี้ในกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในสังคมแม้กระทั่งใน กฟผ. เองก็มีความขัดแย้งทางความคิด ดังนั้นความรู้ในหมู่พนักงานจึงไม่แตกต่างกัน เกิดความเท่าเทียมของความรู้ เพื่อจะได้นำความรู้มาเป็นพื้นฐานสำหรับอภิปรายถกเถียงและหาข้อยุติต่อไป

นอกจากนี้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีการให้ข้อมูลเปิดกว้างมาตลอดทั้งสื่อภายในและสื่อมวลชน ในระยะแรกที่มีการแปรรูปพนักงานอาจมีความรู้ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อเรื่องนี้มีการกล่าวถึงมาเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้ช่องว่างทางความรู้ปิดลง สอดคล้องกับทูนแบร์และคณะ(1979) แนวคิดของธันเบอร์กและคณะ (1979) ที่กล่าวว่า หากเรื่องราวนั้น ๆ ยังคงดำเนินต่อไป ความรู้สามารถไล่ทันกันได้ เนื่องจากคนที่มีโอกาสเรื่องสถานภาพสูงกว่าจะมีแรงกระตุ้นในการแสวงหาข่าวสารลดลง ในขณะที่ผู้ด้อยกว่าจะมีแรงกระตุ้นเพิ่มขึ้น ดังนั้นความรู้จึงไล่ทันกันได้ ดังนั้นแม้ว่าพนักงาน กฟผ. จะมีสถานภาพที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา รายได้ ระดับการทำงาน อายุ ก็สามารถมีความรู้เท่าเทียมกันได้

ในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันมีระดับความรู้ไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ (2535) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานที่มีต่อการแปรรูป กฟผ. จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด พบว่า ตำแหน่งผู้บริหารและปฏิบัติงานมีระดับความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน

3. ความแตกต่างของพนักงานไม่ได้ก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านทัศนคติ อาจเป็นไปได้ว่า พนักงานมีทัศนคติเดิมที่เป็นกลางอยู่แล้ว จากงานวิจัยของสุรัชย์ ชันธมิตร เมื่อปี 2541 พบว่าพนักงานมีเจตคติที่เป็นกลาง ซึ่งในปี 2543 พนักงานยังคงมีทัศนคติที่ไม่เปลี่ยนแปลง หรืออาจเป็นไปได้ว่า พนักงานมีความรู้ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับดีแต่ก็มีการเปิดรับข่าวสารที่สนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่แล้วและปิดกั้นข่าวสารที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แม้กระทั่งจะมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น การประท้วง การขอความร่วมมือในการต่อต้านการแปรรูปจากกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น แต่ยังคงมีทัศนคติเหมือนเดิมเพื่อไม่ให้เกิดภาวะสับสนทางจิตใจหรือ Cognitive Dissonance เกิดขึ้น นอกจากนี้เป็นไปได้ว่าเกิดช่องว่างระหว่างความรู้และทัศนคติเกิดขึ้น เพราะความรู้ดีก็น่าจะมีทัศนคติที่ดีและพฤติกรรมในทางบวกตามไปด้วย แต่ในความเป็นจริง โรเจอร์กล่าวว่าการเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวย่อมเกิดขึ้นได้

4. จากผลการทดสอบความแตกต่างของประชากรไม่มีผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากเกิดช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมขึ้น ประชากรมีความรู้ที่ทัดเทียมกันในระดับดี แต่ไม่เกิดทัศนคติในทางบวกกลับมีทัศนคติที่เป็นกลาง และแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเป็นไปในทางบวกมากกว่าลบ เพราะมีการเข้าร่วมรับฟังฝ่ายบริหารมากกว่าจะดำเนินการใด ๆ เพื่อประท้วงการแปรรูป เช่น ประท้วงหยุดงาน เขียนใบปลิว เป็นต้น ดังนั้นข้อจำกัดทางประชากรและการทำงานไม่มีผลต่อพฤติกรรม สิ่งที่น่าจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน น่าจะเป็นสื่อบุคคล ความน่าเชื่อถือของฝ่ายบริหารหรือ สพร.กฟผ. รวมทั้งภาวะที่เกิดขึ้นในขณะนั้น เช่น การประท้วง ซึ่งจะก่อให้เกิดการปลุกเร้าอารมณ์ อาจก่อให้เกิดความเห็นใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

5. สาเหตุที่พนักงานที่มีสายงานต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารและความรู้ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานส่วนหนึ่ง เนื่องมาจาก สายงานที่มีการเปิดรับข่าวสารมาก ได้แก่สายรองผู้ว่าการนโยบายและแผน ซึ่งสายงานดังกล่าวจะต้องดำเนินการเรื่องการแปรรูปโดยตรง ดังนั้นจึงต้องติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวของข้อมูลตลอด ทั้งจากนโยบายของรัฐบาล สื่อมวลชน ฝ่ายบริหารและพนักงานภายในองค์กร จึงต้องมีการเปิดรับข่าวสารมากและมีความรู้มากเนื่องจากเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติโดยตรง

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก มีแนวโน้มที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดีกว่ากลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า

ในการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีการเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์มาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป

รัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างจากกลุ่มที่เปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์น้อยกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นไปได้ว่า สื่อหนังสือพิมพ์ มีบทบาทในการเป็นตัวกลางในการส่งผ่านสารต่าง ๆ มีบทบาทในการให้ความรู้ แต่สำหรับเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นหนังสือพิมพ์นำเสนอในเรื่องความรู้น้อย มักมีการนำเสนอในรูปแบบของข่าว ซึ่งเป็นการรายงานความเคลื่อนไหวในเรื่องต่าง ๆ บทวิจารณ์มากกว่า การให้ความรู้โดยตรง ซึ่งพนักงานต้องใช้วิจารณญาณในการเลือกรับข่าวสาร และการรับความรู้ของสื่อมวลชนนั้นเป็นไปในลักษณะของความสมัครใจ มีลักษณะต่อเนื่องไม่เฉพาะเจาะจง โดยตัวผู้รับสารหรือพนักงานมีสิทธิเลือกหรือปฏิเสธการรับสารได้ ดังนั้นผู้ที่เปิดรับหนังสือพิมพ์มากก็ไม่ได้มีความรู้มาก พนักงานจะเปิดรับข่าวสารในสิ่งที่เขาต้องการรู้หรือสนับสนุนความเชื่อ ทัศนคติเดิมที่มีอยู่แล้ว

พนักงานมีการเปิดรับข่าวสารในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้หลายทาง ทั้งจากสื่อสิ่งพิมพ์ ภายใน สื่อบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ นิทษุ (2540) ที่ว่าช่องทางการรับข่าวสารของพนักงาน กฟผ. ได้รับข่าวสารจากเอกสารเผยแพร่ภายในหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในลักษณะนี้เป็นประจำ และพนักงานมักจะเลือกรับข่าวสารจากแหล่งใดก็ได้ที่ตอบสนองความสนใจของตน

นอกจากนี้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมเหมือนกัน อยู่ในแวดวงเดียวกัน และประเด็นเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่อยู่ในกระแส ทันสมัย เป็นที่กล่าวถึงอยู่ตลอด จึงทำให้มีความรู้เท่า ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของโตเนอฮิวและคณะ (1975) ดังนั้นสื่อหนังสือพิมพ์จึงไม่ใช่ปัจจัยที่จะทำให้ความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพิ่มมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 3** กลุ่มพนักงาน กฟผ. ที่เชื่อว่าการแปรรูปมีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบกับตนเองมาก จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่ากลุ่มที่เชื่อว่ามีเกี่ยวข้องซึ่งมีผลกระทบต่อตนเองน้อย

จากการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า กลุ่มที่มีผลกระทบเรื่องความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มที่มีผลกระทบต่อตนเองต่างกัน มีระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นไปได้ว่าเรื่องผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับงานและตัวพนักงานเอง ยังไม่ปรากฏผลเด่นชัด และทางฝ่ายบริหารยังคงออกมาชี้แจงและยืนยันว่า จะไม่มีการปลดพนักงานออก และจะทำให้พนักงานได้รับผลกระทบน้อยที่สุด และจากการสอบถามพนักงาน กฟผ. ส่วนมาก คิดว่านโยบายแปรรูปไม่กระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน คือ มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิมร้อยละ 38.8 และคิดว่ากระทบต่อตัวพนักงานเองในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.9 ดังนั้นปัจจัยในเรื่องของการได้รับผลกระทบต่างกันจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นอกจากนี้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นปัญหาใกล้ตัว พนักงานย่อมให้ความสนใจและแสวงหาข่าวสาร แม้ว่าเรื่องการแปรรูปนี้จะกระทบต่อตนเองมากหรือน้อยก็ตาม ดังนั้นจึงเกิดความตึงเครียดกันของความรู้โดยไม่มีช่องว่างทางความรู้เกิดขึ้น

**สมมติฐานที่ 4** ปริมาณการเปิดรับข่าวสาร กับทัศนคติและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กฟผ. มีความสัมพันธ์ในเชิงสอดคล้อง

ในการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่า

- การเปิดรับข่าวสาร กับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางลบหรือในเชิงผกผัน ที่  $r = -0.06$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่  $r = 0.08$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- การเปิดรับข่าวสาร กับพฤติกรรมกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่  $r = 0.04$  ซึ่งต่ำมาก ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมกับการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กันแม้แต่คู่เดียว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการวิจัยที่ได้มานั้น สอดคล้องกับแนวคิดของโรเจอร์ (1876) เรื่อง KAP-GAP หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลไม่สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องเสมอไป คือ เมื่อการสื่อสารก่อให้เกิดความรู้ และทัศนคติในทางบวก แต่ในขั้นยอมรับปฏิบัติอาจเกิดผลในทางตรงข้ามได้ ถึงแม้ว่าโดยส่วนใหญ่เมื่อบุคคลมีทัศนคติอย่างไร พฤติกรรมก็จะโน้มเอียงไปตามทัศนคติ แต่พฤติกรรมเช่นนี้จะไม่เกิดขึ้นเสมอไป แสดงว่า พนักงาน กฟผ. มีช่องว่างในเรื่องความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมกับการเปิดรับข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในทางสังคมวิทยา กล่าวว่า ช่องว่างทางสารสนเทศโดยอาศัยความรู้ นั้น ส่วนสำคัญไม่ได้อยู่ที่ปริมาณของสารสนเทศ อยู่ที่ว่า สารสนเทศอะไรที่บุคคลสามารถซึมซับหรือถ่ายทอดได้ ดังนั้นการแสวงหาความรู้ของคนขึ้นอยู่กับตัวเนื้อหาของสารมากกว่าปริมาณการเปิดรับสาร ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มพนักงานที่จะแสวงหาข่าวสารเพื่อตอบสนองความสนใจของตนเองไม่ได้ผู้ที่มิปริมาณการเปิดรับมากหรือน้อย

ทั้งนี้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้เป็นปัญหาที่สำคัญต่อองค์กรและพนักงาน เป็นเรื่องที่ทันสมัย และอยู่ในกระแสของความขัดแย้ง พนักงานจึงแสวงหาข่าวสารในเรื่องดังกล่าวจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเสริมความรู้และตอบสนองความสนใจและทัศนคติของตนเอง ดังนั้นจึงมีไม่มีช่องว่างทางความรู้ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น



### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยที่ศึกษา การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทาง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน กฟผ. ทั่วประเทศ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเหมือนกลุ่มประชากรมากที่สุด แต่เนื่องจากพนักงานบางแห่งอยู่ต่างจังหวัด จึงสุ่มเลือกเพียงบางฝ่ายมาเป็นตัวแทน ดังนั้น จึงมีข้อมูลครบทุกสายงาน แต่ไม่ได้กระจายครบทุกฝ่ายในสายงาน

อีกประการหนึ่ง ในช่วงที่แจกแบบสอบถาม พนักงานบางกลุ่มมีการคัดค้านเรื่องการระดมทุน โรงไฟฟ้าวราชมบุรี ซึ่งเป็นวิธีการแปรรูป กฟผ. วิธีหนึ่ง ดังนั้นพนักงานจึงเกิดความไม่แน่ใจในการตอบ ข้อมูล พนักงานบางระดับจะมีความวิตกกังวลสูงในการตอบ และจะตอบในระดับปานกลาง และเนื่องจากแบบสอบถามในเรื่องความรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เวลาตอบต้องใช้ เวลาและความคิดมาก

นอกจากนี้ข้อมูลเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระหว่างการศึกษา ยังไม่มีข้อยุติชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ อาจทำให้พนักงานเกิดความสับสนได้

ดังนั้น ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้จึงเป็นผลการวิจัยที่มีความเป็นเหตุเป็นผล เฉพาะในส่วนที่ได้ ทำการศึกษาเท่านั้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการวิจัยพบว่า สื่อที่พนักงานเปิดรับมากที่สุดคือ ข่าวสัปดาห์ ซึ่งเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ภายใน และเพื่อนร่วมงาน ส่วนสื่อที่เปิดรับน้อย คือ ผู้บริหาร เนื่องจากการได้รับข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนั้น ถึงแม้จะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่รวดเร็ว แต่อาจผิดพลาดและส่งผลให้เกิดข่าวลือได้ ( แนวคิดนีโอ คลาสสิก อ่างใน ญันฐวุฒิ นิทรยุ, 2540) ดังนั้น จึงควรมีการประชาสัมพันธ์เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผ่านทางสื่อสิ่งพิมพ์ภายในซึ่งพนักงานให้ความน่าเชื่อถือค่อนข้างมากได้แก่ ข่าวสัปดาห์ กฟผ. และปรับปรุงสื่อสิ่งพิมพ์ภายในฉบับอื่น เช่น ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ." ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ ให้มีข้อมูลรองรับในเรื่องการแปรรูปด้วย เพื่อกระจายข้อมูลเรื่องนี้โดยการใช้สื่อภายในให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรมีการเผยแพร่สื่อสิ่งพิมพ์ภายในอย่างต่อเนื่องและแจกจ่ายให้ครบทุกที่ทั้งในต่างจังหวัดและส่วนกลาง

นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาเรื่องสื่อบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการสื่อสารมากขึ้น ควรจัดกิจกรรมด้านสัมมนา อภิปราย เพื่อให้พนักงานและผู้บริหารมีโอกาสพบปะกันมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างทางการสื่อสารและเปิดโอกาสให้พนักงานมีการเปิดรับข่าวสารจากผู้บริหารมากขึ้น จากผลจากการ

วิจัยพนักงานไม่มีช่องว่างในเรื่องของความรู้ ดังนั้นการใช้สื่อบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมต่อไป

2. จากการวิจัยที่พบว่า ไม่มีช่องว่างด้านความแตกต่างของลักษณะประชากร ไม่ว่าประชากรจะมีเพศต่างกัน การศึกษาต่างกัน ฯลฯ ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม ดังนั้นจึงเป็นการง่ายที่จะวางแผนเพื่อการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอื่นๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3. จากการวิจัยที่พบว่า ส่วนมากพนักงานไม่ได้รับข้อมูลเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงและไม่สนใจ อาจเนื่องมาจาก กฟผ. เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมาก และกระจายอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ ดังนั้นฝ่ายบริหารควรที่จะทำการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่านี้ โดยเน้นเรื่องการกระจายและเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้ครบทุกพื้นที่ พร้อมทั้งการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น รายการโทรทัศน์ภายใน หอกระจายเสียง สื่อสิ่งพิมพ์ภายใน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และควรที่จะเพิ่มบทบาทผู้บริหารและประชาสัมพันธ์ในส่วนภูมิภาคให้เป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น นอกจากนี้ควรทำให้พนักงานมีความสนใจในเรื่องดังกล่าวด้วย โดยการนำกลยุทธต่าง ๆ เช่น การรณรงค์ สัมมนา ในรูปแบบใหม่ ๆ การปรับปรุงเอกสารเผยแพร่ให้มีรูปแบบน่าสนใจยิ่งขึ้น เพื่อดึงดูดความสนใจของพนักงาน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อลดการขัดแย้งในองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปน่าจะเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. หากจะทำการศึกษาเรื่องช่องว่างทางความรู้ครั้งต่อไป น่าจะทำการทดสอบกลุ่มประชากรที่มีความแตกต่างกันมากกว่านี้ และควรเป็นประชาชนทั่วไป หรือสื่อมวลชนเพื่อศึกษาเรื่องดังกล่าวในวงกว้าง
3. ศึกษาตัวแปรที่อาจเป็นปัจจัยต่อความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม เช่น ทัศนคติต่อรัฐบาลเรื่องนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น
4. ศึกษาบทบาทของสื่อบางสื่อโดยเฉพาะ โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กาญจนา แก้วเทพ. สื่อสารมวลชน:ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ภาพพิมพ์ , 2541.
- กาญจนา แก้วเทพ และศิริชัย ศิริกายะ .ทฤษฎีการสื่อสารมวลชน. คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย , 2525.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. ข้อมูลสำคัญผู้บริหาร เดือนพฤศจิกายน 2542. นนทบุรี : กองการพิมพ์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์, 2542.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. โครงการศึกษาวิจัยสำรวจทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ. สำนักวิจัยเอแบค-เคเอสซีอินเทอร์เน็ตโพลล์ มหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ , 2541.
- กุนนที อนุรักติพันธุ์. ประสิทธิผลของการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการบันไดปลาโจนที่เขื่อนปากมูล จังหวัด อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์วารสารศาตรมหาบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2541.
- ชนินาถ เจริญผล. การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ และความ พึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูป (การทำเรื่องแห่ง ประเทศไทย). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2538.
- दानินทร์ กิจธินี. การเปิดรับสาร ความรู้ ทัศนคติ และการอนุรักษ์พลังงานในโครงการรวมพลัง หารสอง ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ถาวร เขาวงษ์. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับกิจการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศไทย. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ 4 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร 2534-2535.
- ทัศนีย์ เทียนรัตน์. ช่องว่างความรู้ด้านสุขภาพอนามัยและการปฏิบัติการวางแผนครอบครัว . คณะรัฐศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2524.
- ธรรมวิทย์ เทอดอุดมธรรม. "เหลียวหลังแลหน้ารัฐวิสาหกิจของไทย (บทสำรวจสถานภาพ)", เอกสาร ในการสัมมนาเรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย เพื่ออะไร และเพื่อใคร เสนอที่มหาวิทยาลัย- ธรรมศาสตร์ 23 สิงหาคม 2541. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)

- ประมะ สตะเวทิน . การสื่อสารมวลชน กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัดภาพพิมพ์ , 2539.
- ประภาวดี ธาณีนานนท์. การเปิดรับข่าวสาร การจดจำสาร และการเลียนแบบพฤติกรรมต่อต้านยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโครงการป้องกันยาเสพติด จัสเซย์โน.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พรายพล คุ่มทรัพย์. "การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านไฟฟ้า : อะไรดี อะไรเสีย" , เอกสารในการสัมมนา เรื่องแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย เพื่ออะไร และเพื่อใคร เสนอที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 23 สิงหาคม 2541. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)
- พีระ จิรโสภณ. "ช่องว่างทางข่าวสารความรู้" ในหลักและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , 2535.
- เมธินี มอเตโร การสื่อสารในองค์กรกับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2541.
- วรพรรณ พงศ์สวัสดิ์. ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั่วไปกับการเปิดรับสื่อวารสารสนเทศของเด็กเยาวชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการหนังสือพิมพ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วินิตา ชวนางกร. การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการป้องกันโรคเอดส์ของหญิงมีครรภ์ที่มาฝากครรภ์ที่โรงพยาบาลจุฬาฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ ,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538 .
- วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์. ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535.
- ศิริชัย กาญจนวาสิ , ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537.
- สวนิต ยมาภัย และรวีวรรณ ประกอบผล. แบบจำลองการสื่อสาร. คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สนิ นัยวินิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กับความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอันเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจท่องเที่ยวของประชาชนในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า. 2543.

- สุกัญญา อามีน. การศึกษาความรู้และทัศนคติที่มีต่อการปลูกถ่านอ้อยของประชาชนในเขต กทม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุนีย์ หนูสง . การสำรวจระดับความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับพลังงานนิวเคลียร์และโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตสาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุรัชย์ ชันธมิตร. ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2541.

### ภาษาอังกฤษ

- Dervin, B. Communication gaps and inequities: Moving toward a reconceptualization, *Progress in communication sciences*, pp. 74-106. America: Ablex Publishing Corporation, 1980.
- Fredin, E.S., Monnett, T.H., and Kosicki, G.M. Knowledge gaps, social locators, and media schemata : Gaps , reverse gaps, and gaps of disaffection, *Journalism Quarterly* 71,1 (1994) : 176-187
- Mcnelley, J.T., and Molina, J.R. Communication stratification and International Affairs Information in Development urban society, *Journalism Quarterly* 49, 2 (1972) : 316-339

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก.

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

## กรอบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1. ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หรือการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การดำเนินการของรัฐด้วยวิธีการต่างๆ เพื่ออนุญาตให้ภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมดำเนินการในกิจการของรัฐ เริ่มตั้งแต่การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนแข่งขันกับรัฐวิสาหกิจอย่าง ยุติธรรม การจ้างเอกชนดำเนินการ การให้เอกชนเช่าดำเนินการ ตลอดจนการยุบเลิกกิจการ รัฐวิสาหกิจนั้น เมื่อเอกชนสามารถดำเนินการได้ดีแล้ว

2. ความเป็นมา

ในอดีต รัฐบาลจัดตั้งรัฐวิสาหกิจโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเป็นโครงการนำร่อง หรือ โครงการตัวอย่างเพื่อจูงใจให้เอกชนไทยสนใจดำเนินธุรกิจดังกล่าว หรือเพื่อดำเนินการใน โครงการที่รัฐต้องให้บริการแต่ผลตอบแทนไม่คุ้มกับการลงทุนหรือเป็นโครงการใหม่ รัฐบาลใช้ รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือของรัฐในการให้บริการโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นให้กับประชาชนใน ประเทศได้อย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาไฟฟ้า ประปา ขนส่ง และสื่อสาร แต่ผลจาก การขยายตัวของเศรษฐกิจและกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ความต้องการสินค้าและบริการดังกล่าว ขยายตัวตามขึ้นไปอย่างรวดเร็วจนเกินขีดความสามารถของรัฐจะรับภาระไว้ได้ทั้งหมด ประกอบกับขีดความสามารถและวงเงินลงทุนของเอกชนก็ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นกัน ทำให้ เป็นที่มาของแนวคิดทั้งในระดับสากล และภายในประเทศว่าสมควรให้เอกชนซึ่งมีประสิทธิภาพ และความพร้อมในการประกอบกิจการสูงกว่าและมีศักยภาพของทุนมากกว่าเข้ามามีส่วนร่วมใน การลงทุนและการจัดให้บริการกิจการต่าง ๆ ของรัฐและโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ โดยรัฐจะลดบทบาทของตัวเองลงเป็นเพียงผู้กำกับดูแลเท่านั้น นอกจากนี้ กิจการใดที่ เอกชนสามารถทำได้ดีอยู่แล้วในปัจจุบันรัฐบาลก็มีนโยบายที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจในกิจการเหล่านั้น ด้วย

### 3. วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะด้านบริการพื้นฐานต่าง ๆ ให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล ในราคาที่เป็นธรรม โดยสนับสนุนให้มีการแข่งขันในการผลิตและให้บริการ การนำเทคโนโลยีและเทคนิคการบริหารสมัยใหม่มาใช้
- 2) เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัวในการขยายบริการและระดมทุน
- 3) ส่งเสริมให้มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ ในการพัฒนาและขยายบริการพื้นฐาน
- 4) สนับสนุนให้มีการถ่ายเทเทคโนโลยี โดยการเปิดโอกาสให้เอกชนทั้งในและต่างประเทศที่มีศักยภาพหรือความชำนาญเข้ามาร่วมลงทุนหรือให้บริการต่าง ๆ
- 5) สนับสนุนการพัฒนาลาดทุนของประเทศ
- 6) สนับสนุนให้มีการกระจายการพัฒนาและโอกาสทางเศรษฐกิจ ไปสู่ภูมิภาค
- 7) ลดการสนับสนุนของภาครัฐในรัฐวิสาหกิจที่ประสบผลขาดทุนและกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินการได้ดีอยู่แล้วลง ทั้งในรูปการจัดหาเงินกู้หรือการค้ำประกันเงินกู้หรือการให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่รัฐวิสาหกิจ

### 4. รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วิธีการหรือรูปแบบของการแปรรูป มีดังต่อไปนี้

#### 4.1 สัญญาการบริหารจัดการ (Management Contracts)

เป็นรูปแบบที่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการดำเนินกิจการ ส่วนเอกชนผู้รับสิทธิจะเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการ และซ่อมบำรุงรักษาทั้งหมด หรือบางส่วนตามที่สัญญากำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบยังคงมีอำนาจทางกฎหมายในการบริหารจัดการกิจการ วิธีนี้กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินมิได้โอนไปเป็นของเอกชน

#### 4.2 สัญญาเช่า (Leasing)

เป็นรูปแบบให้เอกชนเช่ากิจการหรือทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจตลอดอายุสัญญาเช่าโดยเอกชนจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ วิธีนี้กรรมสิทธิ์ในกิจการและทรัพย์สินมิได้โอนไปเป็นของเอกชนแต่ประการใด



#### 4.3 การให้สัมปทาน (Concession) มีหลายวิธีดังนี้

##### 1) BOT (Build - Operate - Transfer)

เป็นรูปแบบที่เอกชนผู้รับสิทธิสัมปทานจะต้องรับผิดชอบทั้งด้านเงินลงทุน การออกแบบ

ดำเนินการก่อสร้าง และการบริหารจัดการ โดยเอกชนบริหารจัดการโครงการตามอายุและข้อตกลงแห่งสัญญา และเมื่อสิ้นสุดสัญญา ผู้รับสิทธิจะต้องโอนกรรมสิทธิ์ของกิจการทั้งหมดให้กับหน่วยงานรัฐที่รับผิดชอบ

##### 2) BTO (Build - Transfer - Operate)

เป็นรูปแบบที่เอกชนผู้รับสิทธิเป็นผู้รับผิดชอบทั้งด้านเงินลงทุน ออกแบบ และดำเนินการ

ก่อสร้าง และเมื่อก่อสร้างแล้วเสร็จ ผู้รับสิทธิจะต้องโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินต่าง ๆ ภายใต้ข้อตกลงในสัญญาให้แก่หน่วยงานของรัฐ แต่เอกชนยังมีสิทธิในการบริหารจัดการตลอดอายุสัญญา

##### 3) BOO (Build - Own - Operate)

เป็นรูปแบบที่ให้เอกชนผู้รับสิทธิสัมปทานเป็นผู้ลงทุนในกิจกรรมที่หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจดำเนินการอยู่ เพื่อลดภาระการลงทุนของรัฐและเมื่อเอกชนดำเนินการก่อสร้างแล้ว หน่วยงานของรัฐจะเป็นผู้รับซื้อผลผลิตจากภาคเอกชนนั้น เช่น กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ให้เอกชนดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่ในรูปของ Independent Power Producer (IPP) แล้วขายไฟฟ้าที่ผลิตได้ให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ ตามสัญญาซื้อขายไฟฟ้าที่ตกลงไว้ล่วงหน้ารูปแบบนี้ กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินที่เอกชนสร้างก็ยังคงเป็นของเอกชน

จะเห็นได้ว่าการให้สัมปทานนั้นเป็นการให้สิทธิของรัฐให้แก่เอกชนดำเนินการบางส่วนโดยรัฐยังควบคุมได้ และกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของเอกชนบางกรณีตกเป็นของรัฐ และบางกรณีก็ไม่ตกเป็นของรัฐ

#### 4.4 การร่วมทุนกับภาคเอกชน (Joint Venture with Strategic Partner) มี 3 แนวทาง ดังนี้

- 1) รัฐร่วมลงทุนกับเอกชน โดยจัดตั้งบริษัทจำกัดขึ้นมาดำเนินการกิจกรรมบางอย่างที่เคยทำอยู่ และให้ภาคเอกชนรับผิดชอบการบริหารจัดการทั้งหมด
- 2) รัฐประเมินทรัพย์สินของตนแล้วนำไปร่วมลงทุนกับภาคเอกชน ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่เอกชนสามารถดำเนินการได้ดีอยู่แล้ว และมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ในกรณีนี้รัฐจะเข้าไปถือหุ้นไม่เกิน ร้อยละ 49 และธุรกิจใหม่อาจไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเดิมก็ได้

- 3) รัฐร่วมทุนกับภาคเอกชนโดยเอกชนที่เข้าร่วมลงทุนมีการดำเนินงานประเภทเดียวกัน หรือมีลักษณะการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกัน (Strategic Partner)

#### 4.5 การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ฯ มี 3 แนวทาง

- 1) รัฐลดสัดส่วนการถือหุ้นจากภาครัฐลงบางส่วนแต่ไม่เกินร้อยละ 51 มีผลให้บริษัทยังคงสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่
- 2) รัฐลดสัดส่วนการถือหุ้นจากภาครัฐลงเกินร้อยละ 51 มีผลให้บริษัทพ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจ
- 3) รัฐวิสาหกิจตั้งบริษัทลูกขึ้นเพื่อดำเนินกิจกรรมแทนรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐวิสาหกิจถือหุ้นในบริษัทลูก ทั้งหมดในขั้นแรกแล้วดำเนินการเพิ่มทุนในบริษัท หรือกระจายหุ้นเติมในบริษัทลูก ด้วยการนำเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ ในสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 51 เพื่อให้บริษัทลูกมีสภาพเป็นบริษัทมหาชนที่มีการดำเนินงานแบบเอกชน ภายหลังจากเข้าตลาดหลักทรัพย์

#### 4.6 การยุบเลิกและจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ

รัฐมีมติยุบเลิกกิจการรัฐวิสาหกิจ โดยจำหน่ายจ่ายโอนกิจการหลังชำระบัญชีเพื่อให้ภาคเอกชนมาซื้อกิจการนั้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการที่รัฐหมดความจำเป็นในการดำเนินการและภาคเอกชนทำกิจการประเภทนี้ได้ดีกว่า

### 5. ประโยชน์ที่แต่ละฝ่ายจะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### ประชาชน

- 1) ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น
- 2) อัตราค่าบริการสะท้อนถึงต้นทุนที่แท้จริง และเป็นไปตามกลไกการแข่งขันของตลาด
- 3) มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ
- 4) สามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

#### พนักงานรัฐวิสาหกิจ

- 1) มีส่วนเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจและสามารถรับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินปันผลจากผลงานของตนเองสูงขึ้น
- 2) ได้รับเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ เทียบเท่ากับบริษัทเอกชนชั้นนำ
- 3) เพิ่มโอกาสในการปรับเลื่อนขั้น และค่าตอบแทนเป็นไปตามระบบเอกชนที่เป็นสากลมากขึ้น

### รัฐบาล

- 1) ลดภาวะภาครัฐ
- 2) ลดภาระการก่อกำเนิดของประเทศ
- 3) พัฒนาลาดทุนของประเทศ
- 4) เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ
- 5) ผลตอบแทนในฐานะผู้ถือหุ้นเพิ่มขึ้น

### รัฐวิสาหกิจ

- 1) ความคล่องตัวในการบริหารงานเพิ่มขึ้น
- 2) ลดการแทรกแซงจากการเมือง
- 3) สามารถตัดสินใจการลงทุนได้รวดเร็ว

## 6. รายได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรัฐบาลมีนโยบายจะนำเงินที่ได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปใช้ในแนวทาง ดังนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2541 เห็นชอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำเงินรายได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเข้าเป็นเงินของกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงิน ดังนี้

1. กรณีการจำหน่ายหุ้นในรัฐวิสาหกิจที่ส่วนราชการเป็นเจ้าของ รายได้จากการจำหน่ายร้อยละ 50 ให้นำส่งเป็นรายได้แผ่นดินเพื่อสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายเป็นการพิเศษเพื่อการศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร การสวัสดิการแรงงาน และการพัฒนาสาขารูปโภคพื้นฐานในชนบท และอีกร้อยละ 50 ให้นำส่งเข้ากองทุนเพื่อการชำระคืน ต้นเงินกู้ยืมใช้ความเสียหายของกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงิน

2. กรณีรัฐวิสาหกิจจำหน่ายหุ้นในบริษัทลูก หรือจำหน่ายทรัพย์สิน หรือกิจการยกเว้นรัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัท จำกัด หรือบริษัท มหาชน จำกัด ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ให้จัดสรรกำไรจากการขายหุ้น ทรัพย์สิน หรือกิจการดังกล่าวจากงบกำไรขาดทุนของรัฐวิสาหกิจนั้น ดังนี้

2.1 เพื่อใช้เป็นเงินสำรองการขยายงานและกองทุนสวัสดิการพนักงานของรัฐวิสาหกิจที่ได้รับผลกระทบ จากการนี้

2.2 กำไรฯ ส่วนที่เหลือร้อยละ 50 ให้นำส่งเป็นรายได้แผ่นดินเพื่อสนับสนุนงบประมาณรายจ่ายเป็นการพิเศษเพื่อการศึกษา การสาธารณสุข การเกษตร การสวัสดิการแรงงานและการพัฒนาสาขารูปโภคพื้นฐานในชนบท และอีกร้อยละ 50 ให้นำส่งเข้ากองทุนเพื่อการชำระคืน ต้นเงินกู้ยืมใช้ความเสียหายของกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงิน ทั้งนี้ การ

จัดสรรกำไรดังกล่าวข้างต้นให้กระทรวงการคลังพิจารณาเป็นรายๆ ไป และรายงานคณะรัฐมนตรีทราบ

การจำหน่ายหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ไม่รวมถึงการจำหน่ายหุ้นเพิ่มของบริษัทลูกและหุ้นเพิ่มทุนของรัฐวิสาหกิจเอง

3. กรณีที่รัฐวิสาหกิจให้สัมปทานโดยอาศัยสิทธิ หรือทรัพย์สิน หรือกิจการ หรือโครงการของรัฐวิสาหกิจนั้นแก่เอกชนในรูปแบบต่างๆ โดยเอกชนจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการให้สัมปทานนั้นแก่รัฐวิสาหกิจ รายได้จากการแปรรูปดังกล่าวให้ดำเนินการตามข้อ 2

### แนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรายสาขา

รัฐวิสาหกิจในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 73 แห่ง แต่ที่ยังต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบของรัฐ ที่บังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจมี 55 แห่ง ซึ่งมีบทบาทเป็นกลไกของรัฐในการจัดหาสินค้าและบริการให้แก่ประชาชนในด้านต่างๆ ครอบคลุมกิจกรรมถึง 8 สาขา คือ พลังงาน ขนส่ง สื่อสาร สาธารณูปการ อุตสาหกรรม เกษตรและทรัพยากรธรรมชาติ สังคมและเทคโนโลยี และสาขาพาณิชย์และบริการ เฉพาะในสี่สาขาแรกนั้น มีลำดับความสำคัญสูงในฐานะที่เป็นภาคกิจกรรมที่จัดหาบริการพื้นฐานให้กับกิจการด้านอื่นๆ ของระบบเศรษฐกิจ มีขนาดการลงทุนสูง และเกือบทั้งหมดถูกผูกขาดการดำเนินการโดยรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ซึ่งมีขนาดการลงทุนรวมเป็นสัดส่วนถึงกว่าร้อยละ 85 ของการลงทุน รัฐวิสาหกิจทั้งหมด และการกำหนดแนวทางการแปรรูปมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปตามลักษณะกิจกรรมและเทคโนโลยีของสาขา

สำหรับรัฐวิสาหกิจในสี่สาขาที่เหลือ นั้น ส่วนใหญ่เป็นรัฐวิสาหกิจขนาดเล็กตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะด้าน และไม่ค่อยมีบทบาทหรือผลกระทบต่อเศรษฐกิจโดยรวมมากนัก การกำหนดแนวทางการแปรรูปมีลักษณะ ร่วมกันพอที่จะสามารถนำเสนอร่วมกันเป็นกลุ่มได้

ด้วยเหตุนี้ กรอบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงได้จัดทำโดยให้สอดคล้องกับแผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งแบ่งเนื้อหาการนำเสนอแนวทางการแปรรูปออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 1) สาขาพลังงาน
- 2) สาขาขนส่ง
- 3) สาขาสื่อสาร
- 4) สาขาสาธารณูปการ
- 5) สาขาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และพาณิชย์กรรมและบริการ
- 6) สาขาบริการสังคม และเทคโนโลยี

ซึ่งจะนำเสนอในสาขาพลังงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## สาขาพลังงาน

### 1. ภาพรวมของสาขา

สาขานี้ประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง คือ

- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)
- การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และ
- การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.)

โดยมีโครงสร้างของสาขาโดยสังเขปดังตารางข้างล่างนี้

องค์กร	กิจกรรม	การผลิตไฟฟ้า	การจำหน่ายไฟฟ้าในเขตนครหลวง	การจำหน่ายไฟฟ้าในเขตภูมิภาค	น้ำมันและก๊าซ
รัฐวิสาหกิจ		กฟผ.	กฟน.	กฟภ.	ปตท.
องค์กรกำกับ	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (สพช.)				

### 2. แนวทางการพัฒนาสาขาพลังงาน

สาขาพลังงาน เป็นสาขาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 จึงมุ่งเน้นพัฒนาและจัดหาแหล่งพลังงานให้เพียงพอ มีความมั่นคงควบคู่ไปกับการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะต้องใช้เงินลงทุนสูง และรวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อเป็นการลดภาระการลงทุนของภาครัฐ จึงควรให้มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการพลังงาน ทั้งนี้ ทิศทางการดำเนินงานในสาขาพลังงานประกอบด้วยสาขาไฟฟ้า รัฐยังคงทำหน้าที่ดูแล ควบคุมในกิจการสายส่ง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการลงทุน ส่วนกิจการผลิตสามารถเปิดให้เอกชนดำเนินการได้หลายราย ส่วนในกิจการจำหน่ายรัฐก็มีแนวทางที่จะให้เอกชนร่วมดำเนินการด้วย สำหรับสาขาน้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ รัฐจะยังคงดำเนินการในระบบท่อส่งก๊าซเท่านั้น ในส่วนระบบที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ รัฐมีนโยบายที่จะให้เอกชนร่วมดำเนินการ

## การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)

### แนวทางการปรับโครงสร้าง และการแปรรูป กฟผ.

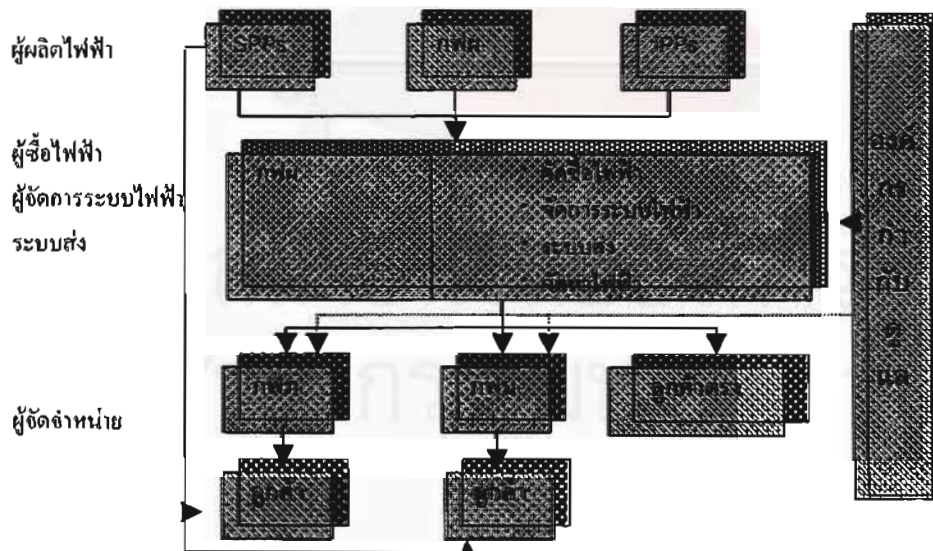
#### 1.1 แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 เพื่อใช้เป็นกรอบในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในสาขาต่างๆ ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น สำหรับสาขาพลังงานได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และแผนปฏิรูปโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้า ดังนี้

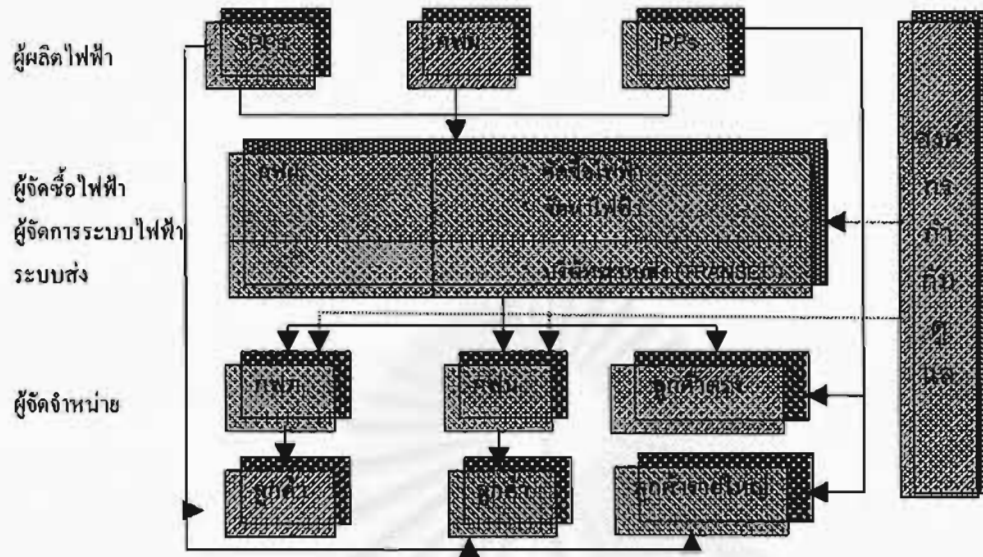
##### 1) วัตถุประสงค์ในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในสาขาพลังงาน

- เพิ่มการแข่งขันในกิจการพลังงาน ทำให้กิจการพลังงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และผู้บริโภคมีพลังงานใช้อย่างเพียงพอในราคาที่เหมาะสม
- ลดภาระการลงทุนของรัฐบาลและลดภาระหนี้สินของรัฐ
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศ เช่น ในกรณีของโครงการผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระเอกชนรายย่อย ซึ่งใช้ระบบพลังงานความร้อนร่วม (Cogeneration) เป็นต้น
- ผู้บริโภคได้รับบริการคุณภาพไฟฟ้าที่ดีขึ้นในราคาที่เป็นธรรมและปลอดภัย
- สนับสนุนการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการพัฒนาสาขาพลังงานของประเทศ
- ช่วยพัฒนาตลาดทุน

##### 2.) การปฏิรูปโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคต



ขั้นที่ 1 กฟผ. เป็นผู้ผลิตและรับซื้อกระแสไฟฟ้าหลัก ในขั้นตอนนี้จะแปลงสภาพ กฟผ. เป็นบริษัทจำกัด โดยหน่วยธุรกิจแต่ละหน่วยของ กฟผ. จะดำเนินงานในลักษณะของศูนย์กำไรแปรรูปโรงไฟฟ้าทบทวี จะมีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลเพื่อหลีกเลี่ยงการดำเนินงานอย่างไม่เป็นธรรมของหน่วยธุรกิจระบบส่งต่อผู้ผลิตไฟฟ้า



ขั้นที่ 2 กฟผ. ยังคงสถานะเป็นศูนย์กลางในการจัดหาไฟฟ้า แต่เปิดโอกาสให้บุคคลที่สามารถเข้าสู่ระบบส่งหรือจำหน่าย แปลรูปโรงไฟฟ้าแห่งใหม่ของ กฟผ. และเริ่มแปลรูปโรงไฟฟ้าปัจจุบัน เริ่มตั้งแต่ปี 2544 -2546  
 หมายเหตุ บผฟ. หมายถึง บริษัทผลิตไฟฟ้า

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง การเปิดรับสื่อหนังสือพิมพ์กับช่องว่างทางความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม  
กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามทั้งหมดมี 5 ตอน โปรดทำทุกตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดตอบคำถามหรือ กาเครื่องหมาย / ในข้อที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ
  1. ชาย
  2. หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

1. ประถมศึกษา	2. มัธยมศึกษา
3. อาชีวศึกษา (ปวส.ปวช.)	4.ปริญญาตรี
5. สูงกว่าปริญญาตรี	6. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. อายุการทำงานที่ กฟผ. .... ปี
5. สังกัดฝ่าย .....สายงาน .....
6. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน
 

1. พนักงานระดับ 1-5	2. พนักงานระดับ 6-9
3. พนักงานระดับ 10-11	4. พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป
7. ท่านมีรายได้ต่อเดือน(ทั้งเงินเดือนและรายได้อื่นรวมกันโดยไม่หักค่าใช้จ่าย)
 

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	2. 10,001-20,000 บาท
3. 20,001-30,000 บาท	4. 30,001-40,000 บาท
5. 40,001-50,000 บาท	6. 50,000 บาทขึ้นไป



8. ท่านคิดว่านโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของท่านในทิศทางใด
- |               |                  |
|---------------|------------------|
| 1. ดีขึ้นมาก  | 2. ดีขึ้นน้อย    |
| 3. เหมือนเดิม | 4. เลวลงเล็กน้อย |
| 5. เลวลงมาก   |                  |
9. ท่านคิดว่า นโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลกระทบต่อตัวท่านมากน้อยแค่ไหน
- |              |         |
|--------------|---------|
| 1. มากที่สุด | 2. มาก  |
| 3. ปานกลาง   | 4. น้อย |
| 5. น้อยมาก   |         |

### ตอนที่ 2 การรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โปรดตอบคำถามหรือ กาเครื่องหมาย / ในข้อที่เป็นคำตอบของท่าน

1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากสื่อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

สื่อ	ความบ่อยในการรับรู้ข่าวเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ				
	บ่อยมาก	บ่อย	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
โทรทัศน์					
วิทยุ					
หนังสือพิมพ์					
ข่าวสัปดาห์ กฟผ.					
ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ."					
ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ข่าวรายวัน)					
วารสาร กฟผ. (ข่าวรายเดือน)					
เพื่อนร่วมงาน					
การชี้แจงของผู้บริหาร					
การชี้แจงของ สพร. กฟผ.					
อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

2. ท่านมีความเชื่อถือต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

สื่อ	ความเชื่อถือของข่าวสารในแต่ละสื่อ				
	เชื่อถือมากที่สุด	เชื่อถือมากพอสมควร	ปานกลาง	ไม่เชื่อนัก	ไม่เชื่อถือเลย
โทรทัศน์					
วิทยุ					
หนังสือพิมพ์					
ข่าวสัปดาห์ กฟผ.					
ข่าวสัปดาห์ "ทิศทาง กฟผ."					
ข่าวฝ่ายประชาสัมพันธ์ (ข่าวรายวัน)					
วารสาร กฟผ. (ข่าวรายเดือน)					
เพื่อนร่วมงาน					
การชี้แจงของผู้บริหาร					
การชี้แจงของ สพร. กฟผ.					
อื่น ๆ โปรดระบุ.....					

3. หากท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากหนังสือพิมพ์ ท่านได้รับจากหนังสือพิมพ์ฉบับใดเป็นประจำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หนังสือพิมพ์รายวัน

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| 1. ไทยรัฐ                | 2. ผู้จัดการรายวัน |
| 3. เดลินิวส์             | 4. กรุงเทพธุรกิจ   |
| 5. มติชน                 | 6. วัฏจักร         |
| 7. สยามรัฐ               | 8. บางกอกโพสต์     |
| 9. ไทยโพสต์              | 10. เดอะเนชั่น     |
| 11. อื่น ๆ โปรดระบุ..... |                    |

หนังสือพิมพ์ราย 3 วัน/รายสัปดาห์

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| 1. ประชาชาติธุรกิจ     | 2. ฐานเศรษฐกิจ           |
| 3. ผู้จัดการรายสัปดาห์ | 4. อื่น ๆ โปรดระบุ ..... |

## 4. แหล่งข่าวที่ท่านเชื่อถือมากที่สุด

- ( ) โทรทัศน์ (ระบุชื่อรายการ.....)
- ( ) วิทยุ (ระบุชื่อรายการ.....)
- ( ) หนังสือพิมพ์ (ระบุชื่อ.....)
- ( ) ผู้บริหาร (ระบุตำแหน่ง.....)
- ( ) ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน (ระบุชื่อ.....)
- ( ) เพื่อนร่วมงาน (ระบุตำแหน่ง.....)
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

## 5. แหล่งข่าวที่ท่านเชื่อถือน้อยที่สุด

- ( ) โทรทัศน์ (ระบุชื่อรายการ.....)
- ( ) วิทยุ (ระบุชื่อรายการ.....)
- ( ) หนังสือพิมพ์ (ระบุชื่อ.....)
- ( ) ผู้บริหาร (ระบุตำแหน่ง.....)
- ( ) ข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน (ระบุชื่อ.....)
- ( ) เพื่อนร่วมงาน (ระบุตำแหน่ง.....)
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

## 6. ท่านได้รับข้อมูลเรื่องการปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง

หัวข้อเรื่อง	ความบ่อยในการรับรู้ข่าวเรื่องการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ				
	บ่อยมาก	บ่อย	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
นโยบายการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล					
นโยบายการปรับปรุง กฟผ.					
พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ					
การคัดค้านการปรับปรุงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ					
ความรู้ทั่วไปเรื่องการปรับปรุง					

## 7. หากท่านไม่ได้รับข้อมูลเรื่องปรับปรุง เนื่องจากสาเหตุใด

- ( ) ไม่ได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ
- ( ) ไม่สนใจ
- ( ) อยู่ไกลแหล่งข้อมูล
- ( ) การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

**ตอนที่ 3 ความรู้ทั่วไปเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**  
โปรดกาเครื่องหมาย / ในคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง
  - ก. การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ
  - ข. การระดมทุนจากภาคเอกชนมาใช้ในการลงทุนของรัฐ
  - ค. การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน
2. รัฐวิสาหกิจใดที่จะดำเนินการแปรรูป คือ
  - ก. รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง
  - ข. รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ
  - ค. รัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดเป็นรายๆไป
3. หน่วยงานใดเป็นผู้จัดทำแผนแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
  - ก. คณะกรรมการนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ
  - ข. กระทรวงการคลัง
  - ค. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
4. แนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ
  - ก. การปรับโครงสร้างภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ
  - ข. การขายหุ้นรัฐวิสาหกิจให้แก่เอกชน
  - ค. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานจากภาครัฐมาเป็นภาคเอกชน
5. ราคาค่าบริการสาธารณูปโภค เช่น ค่าไฟฟ้า ภายหลังจากการแปรรูปถูกควบคุมอย่างไร
  - ก. ภาวะตลาดแข่งขันอย่างเสรี
  - ข. หน่วยงานราชการ
  - ค. องค์กรกำกับดูแลอิสระ
6. พ.ร.บ. ทุนมีความเกี่ยวข้องกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างไร
  - ก. เป็นเครื่องมือในการแปลงทุนของรัฐเป็นหุ้นเพื่อทำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อไป
  - ข. เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนรัฐวิสาหกิจให้เป็นบริษัทเอกชน
  - ค. เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนสถานภาพพนักงานของรัฐให้เป็นพนักงานบริษัท
7. เมื่อ พ.ร.บ. ทุนมีผลบังคับใช้ มีผลให้
  - ก. รัฐวิสาหกิจทุกแห่งมีสภาพเป็นบริษัทจำกัดโดยกระทรวงการคลังถือหุ้น 100 เปอร์เซ็นต์
  - ข. รัฐวิสาหกิจแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด ตามมติของสภาผู้แทนราษฎร
  - ค. รัฐวิสาหกิจแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด โดยมติคณะรัฐมนตรี

8. การแปรรูปกิจการไฟฟ้ามีวัตถุประสงค์ เพื่อ
- ปรับปรุงประสิทธิภาพของ กฟผ.
  - ให้เกิดการแข่งขันในกิจการไฟฟ้า
  - ให้เอกชนถ้าสามารถขายไฟฟ้าได้โดยเสรี
9. ภายหลังจากการแปรรูปสถานภาพของ กฟผ. เป็นอย่างไร
- มีสภาพเป็นบริษัทแบบเอกชนทั่วไป
  - ยังคงมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม
  - บางส่วนมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจและบางส่วนเป็นเอกชน
10. หน่วยงานใดทำหน้าที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปไปแล้ว
- คณะรัฐมนตรี
  - รัฐมนตรีต้นสังกัด
  - องค์กรกำกับดูแลอิสระ
11. วิธีการในข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับ การแปรรูป กฟผ.
- การรับซื้อไฟฟ้าจากเอกชน
  - การให้ออกจากงานด้วยความสมัครใจ
  - การจัดตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้าจำกัด
12. รัฐบาลต้องการให้มีตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าในปีใด
- 2543
  - 2546
  - 2552
13. ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า คือ
- หน่วยงานอิสระประมวลซื้อขายไฟฟ้า
  - หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ควบคุมราคาไฟฟ้ามิให้สูงเกินไป
  - เป็นหน่วยงานของ กฟผ. ทำหน้าที่รับซื้อไฟฟ้าจากเอกชน
14. หน่วยงานใดที่ต้องแยกตัวออกจาก กฟผ.ทันทีภายหลังจากการแปรรูป
- โรงไฟฟ้าพลังความร้อน
  - ระบบส่งไฟฟ้า
  - ศูนย์ควบคุมระบบไฟฟ้า
15. พนักงานที่อยู่ในบริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของเกินกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ จะได้รับสิทธิประโยชน์
- เช่นเดียวกับพนักงานรัฐวิสาหกิจ
  - เช่นเดียวกับบริษัทเอกชน
  - มีทั้งสองแบบผสมกัน

#### ตอนที่ 4 ทศนคติเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โปรดกาเครื่องหมาย / ในแต่ละข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทศนคติต่อการแปรรูป	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง
1. ท่านคิดอย่างไรกับการที่รัฐบาลนำรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรไปแปรรูป					
2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการที่จะส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการสาธารณูปโภค					
3. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ว่าการแปรรูปจะช่วยให้รัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
4. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปจะกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานของพนักงาน					
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้เกิดการผูกขาดในภาคเอกชนแทนการผูกขาดในภาครัฐ					
6. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปจะทำให้ราคาค่าสาธารณูปโภคต่ำลง					
7. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมากขึ้น					
8. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปจะทำให้เกิดความแตกแยกในหมู่พนักงาน					
9. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปโดยวิธีการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์เป็นวิธีการที่เหมาะสม					
10. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปโดยการระดมทุนให้ต่างชาติเป็นการขายชาติ					
11. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า สาเหตุที่เกิดการต่อต้านการแปรรูปจากพนักงานรัฐวิสาหกิจเนื่องจากพนักงานกลัวว่าจะถูกปลดออกจากงาน					
12. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า สาเหตุที่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจล่าช้าเนื่องจากความลังเลของรัฐบาล					
13. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การคัดค้านของพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของประชาชาติอย่างแท้จริง					
14. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้รัฐบาลสามารถลดภาระหนี้สินที่เกิดจากการค้าประกันเงินกู้ได้					
15. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล					

ตอนที่ 5 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
โปรดกาเครื่องหมาย / ในข้อที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

การมีส่วนร่วมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	เป็น ประจำ	บ่อย	พอ สม ควร	นานๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย
1. ท่านเคยร่วมรับฟังการบรรยายชี้แจงจากฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายประชาสัมพันธ์					
2. ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็นในกล่องรับความคิด เห็นของ กฟผ. และรัฐบาล					
3. ท่านเคยร่วมลงลายมือชื่อคัดค้านการแปรรูป					
4. ท่านเคยเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงจากสพร.กฟผ.					
5. ท่านเคยร่วมเดินทางไปประท้วงการแปรรูปที่ ทำเนียบรัฐบาล					
6. ท่านเคยเขียนใบปลิวแสดงความคิดเห็นเรื่อง การแปรรูป					
7. ท่านเคยเข้าร่วมชุมนุมคัดค้าน					
8. ท่านเคยขึ้นเวทีกล่าวปราศรัย					
9. ท่านเคยร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อมวลชน					
10. ท่านเคยแต่งชุดดำประท้วง					
11. ท่านเคยร่วมกรีดเลือดประท้วง					
12. ท่านเคยหยุดงานประท้วงการแปรรูป					

### ประวัติผู้วิจัย

นางสาวรัชดาพร เสียงเสนาะ เกิดวันที่ 14 พฤศจิกายน 2508 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2530 และเข้าศึกษาต่อ ในหลักสูตร นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวารสารสนเทศ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี การศึกษา 2541

