

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อการสื่อสารในองค์กร” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีเท่านั้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างไม่รวมผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 13-15) ได้แก่ ผู้ช่วยผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ และผู้ว่าการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบของตารางร้อยละ ตารางทดสอบความสัมพันธ์ และตารางทดสอบค่าเฉลี่ยได้ตามลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ส่วน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังประชากร
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลการสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบัน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1

ข้อมูลภูมิหลังประชากร

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลภูมิหลังประชากร

ภูมิหลังประชากร	จำนวน	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	135	33.75
หญิง	265	66.25
รวม	400	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ภูมิหลังประชากร	จำนวน	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
20-30 ปี	40	10.00
31-40 ปี	114	28.50
41-50 ปี	159	39.75
มากกว่า 50 ปี	87	21.75
รวม	400	100.0
<u>การศึกษา</u>		
ต่ำกว่า ป.ว.ช.	14	3.50
ป.ว.ช.	38	9.50
ป.ว.ส.หรือเทียบเท่า	45	11.25
ปริญญาตรี	232	58.0
สูงกว่าปริญญาตรี	71	17.75
รวม	400	100.0
<u>อายุการทำงานใน กฟผ.</u>		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	3.50
1-5 ปี	34	8.50
6-10 ปี	35	8.75
11-15 ปี	46	11.50
16-20 ปี	82	20.50
21-25 ปี	105	26.25
26-30 ปี	63	15.75
มากกว่า 30 ปี	21	5.25
รวม	400	100.0
<u>ตำแหน่งงานในปัจจุบัน</u>		
ระดับ 1-3	39	9.75
ระดับ 4-6	132	33.00
ระดับ 7-9	188	47.00
ระดับ 10-12	41	10.25
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษา พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.25 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานชาย ร้อยละ 33.75 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.75 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 17.75 ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.25 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 7-9 คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมา อยู่ในตำแหน่งระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 33

ส่วนที่ 2

ข้อมูลการสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับการสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบัน

การสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบัน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับการสื่อสารภายในองค์กร
แหล่งข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน	3.51	0.54	ถูกต้องชัดเจนมาก
รับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร	3.42	0.53	รับทราบมาก
การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.64	ใช้ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับหน่วยงานอื่น	3.12	0.64	ใช้ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาใช้กับพนักงาน	3.09	0.59	ใช้ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารที่พนักงานใช้กับผู้บังคับบัญชา	3.00	0.66	ใช้ปานกลาง
ภาพรวมการสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบัน	3.22	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ปัจจุบันมีการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า มีแหล่งข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน

ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 รับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 มีการใช้ติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน , หน่วยงานอื่น , ผู้บังคับใช้กับพนักงาน , พนักงานใช้กับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 , 3.12 , 3.09 , 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับการรับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการรับทราบ					(x̄)	S.D.	ระดับการ รับทราบ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
รับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กร								
1. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน	13 (3.3)	60 (15.0)	186 (46.5)	116 (29.0)	25 (6.3)	3.20	.88	ปานกลาง
2. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงาน	- -	23 (5.8)	164 (41.0)	172 (43.0)	41 (10.3)	3.58	.75	มาก
3. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนที่อยู่ต่างหน่วยงาน	9 (2.3)	88 (22.0)	192 (48.0)	88 (22.0)	23 (5.8)	3.07	.87	ปานกลาง
4. การประชุม/สัมมนาต่าง ๆ	18 (4.5)	88 (22.0)	196 (49.0)	79 (19.8)	19 (4.8)	2.98	.89	ปานกลาง
5. ข่าวประชาสัมพันธ์ (ข่าววัน)/EGAT News (นสพ.รายปักษ์)/ข่าวสาร กฟผ.(วารสาร)	2 (.5)	25 (6.3)	113 (28.3)	185 (46.3)	75 (18.8)	3.76	.84	มาก
6. เสียงตามสาย (รายการที่นี้ กฟผ.)/EGAT TV	10 (2.5)	50 (12.5)	141 (35.3)	154 (38.5)	45 (11.3)	3.43	.93	มาก
7. บอร์ดประชาสัมพันธ์/โปสเตอร์ภายใน ลิฟท์/ป้ายอักษรไฟวิ่ง	12 (3.0)	56 (14.0)	156 (39.0)	141 (35.3)	35 (8.8)	3.33	.93	ปานกลาง
8. อีเมล/อินทราเน็ต/อินเทอร์เน็ต	3 (.8)	30 (7.5)	93 (23.3)	154 (38.5)	120 (30.0)	3.89	.94	มาก
9. หนังสือเวียน บันทึก คำสั่งต่าง ๆ	10 (2.5)	22 (5.5)	153 (38.3)	164 (41.0)	51 (12.8)	3.56	.87	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการรับทราบ					(X̄)	S.D.	ระดับการ รับทราบ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
10. อื่น ๆ	-	-	6 (75.0)	2 (25.0)	-	3.25	.46	ปานกลาง
รวม						3.42	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี รับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานรับทราบจาก อีเมล/อินเทอร์เน็ต/ อินเทอร์เน็ต มากที่สุด รับทราบในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา คือ รับทราบจากข่าว ประชาสัมพันธ์ (ข่าววัน)/EGAT News (นสพ. รายักษ์)/ข่าวสาร กฟผ. (วารสาร) ค่าเฉลี่ย 3.76 รับทราบในระดับมาก ในขณะที่พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีการรับทราบแหล่งข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ภายในองค์กร จาก การประชุม/สัมมนาต่าง ๆ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.98 โดยรับทราบใน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของระดับความถูกต้องชัดเจนของแหล่งข้อมูล
ที่มีความถูกต้องชัดเจน

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับความถูกต้องชัดเจน					(x̄)	S.D.	ระดับ ความ ถูกต้อง ชัดเจน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<u>แหล่งข้อมูลมีความถูกต้องชัดเจน</u>								
1. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงาน	14 (3.5)	16 (4.0)	147 (36.8)	157 (39.3)	66 (16.5)	3.61	.93	มาก
2. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	8 (2.0)	41 (10.3)	233 (58.3)	103 (25.8)	15 (3.8)	3.19	.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับความถูกต้องชัดเจน					(x̄)	S.D.	ระดับ ความ ถูกต้อง ชัดเจน
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
3. การสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิด เห็นกับเพื่อนที่อยู่ต่างหน่วยงาน	12 (3.0)	77 (19.3)	221 (55.3)	79 (19.8)	11 (2.8)	3.00	.79	ปานกลาง
4. การประชุม/สัมมนาต่าง ๆ	13 (3.3)	64 (16.0)	179 (44.8)	117 (29.3)	27 (6.8)	3.20	.90	ปานกลาง
5. ข่าวประชาสัมพันธ์ (ข่าววัน)/ EGAT News (นสพ. รายปักษ์)/ ข่าวสาร กฟผ. (วารสาร)	3 (.8)	14 (3.5)	117 (29.3)	186 (46.5)	80 (20.0)	3.81	.82	มาก
6. เสียงตามสาย (รายการที่นี้ กฟผ.)/ EGAT TV	10 (2.5)	35 (8.8)	125 (31.3)	170 (42.5)	60 (15.0)	3.59	.93	มาก
7. บอร์ดประชาสัมพันธ์/โปสเตอร์ ภายในลิฟท์/ป้ายอักษรไฟวิ่ง	7 (1.8)	32 (8.0)	162 (40.5)	151 (37.8)	48 (12.0)	3.50	.87	มาก
8. อีเมล/อินทราเน็ต/อินเทอร์เน็ต	6 (1.5)	16 (4.0)	111 (27.8)	172 (43.0)	95 (23.8)	3.84	.89	มาก
9. หนังสือเวียน บันทึก คำสั่งต่าง ๆ	6 (1.5)	21 (5.3)	101 (25.3)	185 (46.3)	87 (21.8)	3.82	.88	มาก
10. อื่น ๆ	- -	1 (10.0)	6 (60.0)	3 (30.0)	- -	3.20	.63	ปานกลาง
รวม						3.51	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีแหล่งข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า แหล่งข้อมูลที่มีความถูกต้องชัดเจนมากที่สุด คือ อีเมล/อินทราเน็ต/อินเทอร์เน็ต ค่าเฉลี่ย 3.84 ถูกต้องชัดเจนในระดับมาก รองลงมา คือ หนังสือเวียน บันทึก คำสั่งต่าง ๆ ถูกต้องชัดเจนในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 ในขณะที่พนักงานได้รับความถูกต้องชัดเจนของแหล่งข้อมูลจากการสนทนา/แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนที่อยู่ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.00 โดยมีความถูกต้องชัดเจน ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5
แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
การใช้การติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาใช้กับพนักงาน

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการใช้					(x̄)	S.D.	ระดับ การใช้
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาใช้ กับพนักงาน								
1. ตามลำดับสายการบังคับบัญชา	4 (1.0)	20 (5.0)	132 (33.0)	177 (44.3)	67 (16.8)	3.71	.84	มาก
2. เรียกพบเป็นการส่วนตัวและอธิบาย งานด้วยตนเอง	29 (7.3)	70 (17.5)	160 (40.0)	95 (23.8)	46 (11.5)	3.15	1.07	ปานกลาง
3. สั่งงานผ่านผู้ร่วมงานคนอื่น	41 (10.3)	139 (34.8)	165 (41.3)	43 (10.8)	12 (3.0)	2.61	.92	ปานกลาง
4. เขียนบันทึกสั่งงาน	20 (5.0)	82 (20.5)	154 (38.5)	104 (26.0)	40 (10.0)	3.16	1.02	ปานกลาง
5. โทรศัพท์	43 (10.8)	80 (20.0)	161 (40.3)	80 (20.0)	36 (9.0)	2.97	1.09	ปานกลาง
6. อีเมลล์	52 (13.0)	93 (23.3)	139 (34.8)	70 (17.5)	46 (11.5)	2.91	1.18	ปานกลาง
7. การประชุม	24 (6.0)	68 (17.0)	165 (41.3)	105 (26.3)	38 (9.5)	3.16	1.01	ปานกลาง
8. อื่น ๆ	3 (25.0)	2 (16.7)	6 (50.0)	1 (8.3)	- (-)	2.42	1.00	น้อย
รวม						3.09	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใน
สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีการใช้ติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาใช้กับพนักงาน ในระดับปาน
กลาง ค่าเฉลี่ย 3.09 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
มีการใช้การสื่อสารตามลำดับสายการบังคับบัญชามากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.71 ใช้ในระดับมาก
ใช้รองลงมา คือ การเขียนบันทึกสั่งงานและการประชุม ค่าเฉลี่ย 3.16 ใช้ในระดับปานกลาง
ในขณะที่พนักงานใช้การสื่อสารแบบอื่น ๆ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.42 โดยใช้ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.6
แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
การใช้การติดต่อสื่อสารที่พนักงานใช้กับผู้บังคับบัญชา

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการใช้					(x̄)	S.D.	ระดับ การใช้
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
<u>การติดต่อสื่อสาร</u> <u>ที่พนักงานใช้กับผู้บังคับบัญชา</u>								
1. ตามลำดับสายการบังคับบัญชา	10 (2.5)	26 (6.5)	115 (28.8)	173 (43.3)	76 (19.0)	3.70	.93	มาก
2. เข้าพบเป็นการส่วนตัวและอธิบาย งานด้วยตนเอง	19 (4.8)	60 (15.0)	141 (35.3)	124 (31.0)	56 (14.0)	3.34	1.05	ปานกลาง
3. บอกผ่านผู้ร่วมงานคนอื่น	95 (23.8)	141 (35.3)	122 (30.5)	20 (5.0)	22 (5.5)	2.33	1.06	น้อย
4. เขียนบันทึกเสนองาน	23 (5.8)	71 (17.8)	148 (37.0)	110 (27.5)	48 (12.0)	3.22	1.06	ปานกลาง
5. โทรศัพท์	65 (16.3)	105 (26.3)	141 (35.3)	66 (16.5)	23 (5.8)	2.69	1.10	ปานกลาง
6. อีเมลล์	65 (16.3)	105 (26.3)	122 (30.5)	78 (19.5)	30 (7.5)	2.76	1.16	ปานกลาง
7. การประชุม	31 (7.8)	86 (21.5)	162 (40.5)	96 (24.0)	25 (6.3)	3.00	1.01	ปานกลาง
8. อื่น ๆ	1 (14.3)	3 (42.9)	2 (28.6)	1 (14.3)	- -	2.43	.98	น้อย
รวม						3.00	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่พนักงานใช้กับผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.00 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับผู้บังคับบัญชาแหล่งข้อมูลจากลำดับสายการบังคับบัญชา มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.70 ใช้ในระดับมาก รองลงมา คือ ใช้การติดต่อโดยการเข้าพบเป็นการส่วนตัวและอธิบายงานด้วยตนเอง โดยใช้

ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 ในขณะที่มีการใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาจากการบอกผ่านผู้ร่วมงานคนอื่น น้อยที่สุด โดยใช้ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 2.33

ตารางที่ 4.7

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับการใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงาน

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการใช้					(X̄)	S.D.	ระดับ การใช้
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงาน								
1. พุดคุยเป็นการส่วนตัวและอธิบายงานด้วยตนเอง	9 (2.3)	8 (2.0)	57 (14.3)	179 (44.8)	147 (36.8)	4.12	.88	มาก
2. บอกผ่านผู้ร่วมงานคนอื่น	52 (13.0)	124 (31.0)	162 (40.5)	51 (12.8)	11 (2.8)	2.61	.96	ปานกลาง
3. เขียนบันทึกประสานงาน	42 (10.5)	116 (29.0)	141 (35.3)	74 (18.5)	27 (6.8)	2.82	1.07	ปานกลาง
4. โทรศัพท์	20 (5.0)	48 (12.0)	126 (31.5)	145 (36.3)	61 (15.3)	3.45	1.05	มาก
5. อีเมลล์	44 (11.0)	86 (21.5)	119 (29.8)	107 (26.8)	44 (11.0)	3.05	1.17	ปานกลาง
6. การประชุม	43 (10.8)	105 (26.3)	161 (40.3)	69 (17.3)	22 (5.5)	2.81	1.02	ปานกลาง
7. อื่น ๆ	2 (28.6)	1 (14.3)	4 (57.1)	- -	- -	2.29	.95	น้อย
รวม						3.14	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีการใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงานจากการพูดคุยเป็นการส่วนตัวและอธิบายงานด้วยตนเอง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.12

ใช้ในระดับมาก รองลงมา คือ ใช้การโทรศัพท์ ค่าเฉลี่ย 3.45 โดยใช้ในระดับมาก เช่นกัน ในขณะที่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับเพื่อนร่วมงานจาก แหล่งอื่น ๆ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.29 โดยใช้ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.8

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับการใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับหน่วยงานอื่น

การสื่อสารภายในองค์กร ในปัจจุบัน	ระดับการใช้					(x̄)	S.D.	ระดับ การใช้
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับหน่วยงานอื่น								
1. พุดคุยเป็นการส่วนตัวและอธิบาย งานด้วยตนเอง	25 (6.3)	46 (11.5)	165 (41.3)	118 (29.5)	46 (11.5)	3.28	1.02	ปานกลาง
2. บอกผ่านผู้ร่วมงานคนอื่น	82 (20.5)	137 (34.3)	141 (35.3)	26 (6.5)	14 (3.5)	2.38	.99	น้อย
3. เขียนบันทึกขอความร่วมมือ	19 (4.8)	59 (14.8)	145 (36.3)	124 (31.0)	53 (13.3)	3.33	1.03	ปานกลาง
4. โทรศัพท์	14 (3.5)	23 (5.8)	104 (26.0)	162 (40.5)	97 (24.3)	3.76	1.00	มาก
5. อีเมลล์	36 (9.0)	87 (21.8)	127 (31.8)	102 (25.5)	48 (12.0)	3.10	1.14	ปานกลาง
6. การประชุม	41 (10.3)	86 (21.5)	168 (42.0)	81 (20.3)	24 (6.0)	2.90	1.03	ปานกลาง
7. อื่น ๆ	4 (57.1)	2 (28.6)	1 (14.3)	- (-)	- (-)	1.57	.79	น้อยที่สุด
รวม						3.12	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใน สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี ใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับหน่วยงานอื่น ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.12 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ไทย มีการใช้การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นจากการโทรศัพท์ มากที่สุด โดยใช้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมา คือ ใช้การเขียนบันทึกขอความร่วมมือ ค่าเฉลี่ย 3.33 ใช้ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีการใช้การติดต่อสื่อสารที่ใช้กับหน่วยงานอื่นจากแหล่งอื่น ๆ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.57 ใช้ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3

ข้อมูลความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมระดับ
ความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร

ความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.58	0.54	สูง
การสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	3.41	0.55	สูง
การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	3.34	0.51	ปานกลาง
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.31	0.55	ปานกลาง
ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	3.41	0.40	สูง

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า มีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) มากที่สุด พึงพอใจในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา พึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง) โดยพึงพอใจในระดับสูงเช่นกัน

ค่าเฉลี่ย 3.41 ขณะที่มีความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน) น้อยที่สุด พึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31

ตารางที่ 4.10

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความพึงพอใจในการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสาร
จากหัวหน้าส่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
การสื่อสารจากหัวหน้าส่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)								
1. ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้ทราบอยู่เสมอ	2 (.5)	22 (5.5)	58 (14.5)	246 (61.5)	72 (18.0)	3.91	.76	สูง
2. ผู้บังคับบัญชามักออกคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียว	30 (7.5)	180 (45.0)	92 (23.0)	70 (17.5)	28 (7.0)	3.29	1.06	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่เหมาะสมเพื่อใช้แก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นแก่พนักงาน	2 (.5)	25 (6.3)	69 (17.3)	225 (56.3)	79 (19.8)	3.89	.81	สูง
4. ผู้บังคับบัญชามักให้ข่าวสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับพนักงานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น	8 (2.0)	101 (25.3)	107 (26.8)	161 (40.3)	23 (5.8)	2.78	.96	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาที่พนักงานเผชิญอยู่ได้เป็นอย่างดี	7 (1.8)	45 (11.3)	120 (30.0)	186 (46.5)	42 (10.5)	3.53	.89	สูง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
6. พนักงานและผู้บังคับบัญชา จะขาดการติดต่อและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกัน ทำให้เกิดความ ผิดพลาดในการสื่อสารหรือ ความเข้าใจอยู่บ่อยครั้ง	18 (4.5)	157 (39.3)	99 (24.8)	98 (24.5)	28 (7.0)	3.10	1.04	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาขาดการส่งเสริม ให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	30 (7.5)	149 (37.3)	102 (25.5)	79 (19.8)	40 (10.0)	3.13	1.12	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานได้อย่าง ชัดเจนและถูกต้องสามารถ นำไปดำเนินการต่อได้อย่าง รวดเร็ว	9	37	95	198	61	3.66	.92	สูง
รวม	(2.3)	(9.3)	(23.8)	(49.5)	(15.3)	3.41	0.55	สูง

*หมายเหตุ ในการคำนวณค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนนจากกลับเป็นบวกในคำถามข้อ 2, 4, 6, 8

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง) ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.41 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า มีความพึงพอใจในเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้ทราบอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.91 พอใจในระดับสูง พอใจรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางที่เหมาะสม เพื่อใช้แก้ปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นแก่พนักงาน โดยพอใจในระดับสูง เช่นกัน ค่าเฉลี่ย 3.89 ขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจในการที่ผู้บังคับบัญชามักให้ข่าวสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานกับพนักงานมากพอสมควรน้อยที่สุด โดยพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.78

ตารางที่ 4.11

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสาร
จากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า</u> <u>(แบบล่างขึ้นบน)</u>								
1. ความมีอิสระอย่างเต็มที่ใน การแสดงความคิดเห็นที่ เกี่ยวกับการทำงานต่อ ผู้บังคับบัญชา	8 (2.0)	45 (11.3)	103 (25.8)	198 (49.5)	46 (11.5)	3.57	.91	สูง
2. ความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความสนใจกับปัญหา ของพนักงานอย่างแท้จริง	22 (5.5)	131 (32.8)	140 (35.0)	90 (22.5)	17 (4.3)	3.13	.96	ปานกลาง
3. การสามารถโต้แย้งหรือแสดง ความคิดเห็นต่อนโยบายที่ พนักงานเห็นว่าไม่เหมาะสม ต่อผู้บังคับบัญชาได้	12 (3.0)	49 (12.3)	117 (29.3)	189 (47.3)	33 (8.3)	3.45	.92	สูง
4. การหลีกเลี่ยงหรือไม่ค่อย รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชารับทราบ	46 (11.5)	206 (51.5)	86 (21.5)	47 (11.8)	15 (3.8)	3.55	.97	สูง
5. การสามารถเข้าพบผู้บังคับ- บัญชาเพื่อร้องเรียนเกี่ยวกับ ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ ตลอดเวลา	14 (3.5)	38 (9.5)	95 (23.8)	203 (50.8)	50 (12.5)	3.59	.95	สูง
6. ความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาไม่ไ้ ความเป็นกันเอง และค่อนข้าง จะถือตัว	62 (15.5)	178 (44.5)	89 (22.3)	51 (12.8)	20 (5.0)	3.53	1.06	สูง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
7. การสามารถเสนองานถึง ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ โดยตรงโดยไม่ต้องผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	83 (20.8)	162 (40.5)	83 (20.8)	51 (12.8)	21 (5.3)	2.41	1.11	ต่ำ
8. ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชามัก ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจแนวทางการ ดำเนินงานต่าง ๆ	38 (9.5)	136 (34.0)	135 (33.8)	68 (17.0)	23 (5.8)	3.25	1.03	ปานกลาง
9. การให้ความไว้วางใจและ เปิดเผยต่อผู้บังคับบัญชาใน การปรึกษาหารือหรือเสนอ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ	7 (1.8)	38 (9.5)	126 (31.5)	179 (44.8)	50 (12.5)	3.57	.89	สูง
รวม						3.34	0.51	ปานกลาง

*หมายเหตุ ในการคำนวณค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนนจากกลับเป็นบวกในคำถามข้อ 2, 4, 6, 8

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใน
สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการ
สื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน) ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาใน
รายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในเรื่องการที่
สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อร้องเรียนเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ตลอดเวลา
ค่าเฉลี่ย 3.59 พึงพอใจในระดับสูง พึงพอใจรองลงมา คือ ความมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดง
ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา และ การให้ความไว้วางใจและเปิดเผยต่อ
ผู้บังคับบัญชาในการปรึกษาหารือหรือเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.57 พึงพอใจใน
ระดับสูงเช่นกัน ในขณะที่มีความพึงพอใจในเรื่องการสามารถเสนองานถึงผู้บังคับบัญชา
ระดับสูงได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นน้อยที่สุด โดยพอใจในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 2.41

ตารางที่ 4.12

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ

ในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)								
1. เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟัง ความคิดเห็นและเหตุผลของ พนักงาน	1 (.3)	26 (6.5)	99 (24.8)	230 (57.5)	44 (11.0)	3.73	.75	สูง
2. พนักงานมักไม่ได้รับข้อมูล เกี่ยวกับแผนงานหรือกิจกรรม ที่ต้องดำเนินการร่วมกันจาก เพื่อนร่วมงาน	15 (3.8)	164 (41.0)	97 (24.3)	102 (25.5)	22 (5.5)	3.12	1.01	ปานกลาง
3. บรรยากาศในการสื่อสาร ระหว่างพนักงานและเพื่อน ร่วมงาน มีความเป็นกันเอง และเป็นมิตร	11 (2.8)	26 (6.5)	59 (14.8)	224 (56.0)	80 (20.0)	3.84	.91	สูง
4. พนักงานมักไม่ค่อยได้รับ ความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน ในการประสานงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน	50 (12.5)	210 (52.5)	76 (19.0)	43 (10.8)	21 (5.3)	3.56	1.01	สูง
5. พนักงานรู้สึกไม่ค่อยไว้วางใจ ในการพูดคุยทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	36 (9.0)	151 (37.8)	126 (31.5)	57 (14.3)	30 (7.5)	3.26	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
6. พนักงานยินดีรับฟังคำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะ ขัดแย้งกับแนวความคิดของ ตัวเอง	4 (1.0)	15 (3.8)	33 (8.3)	283 (70.8)	65 (16.3)	3.98	.70	สูง
รวม						3.58	0.54	สูง

*หมายเหตุ ในการคำนวณค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนนจากลบเป็นบวกในคำถามข้อ 2, 4, 5

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) ในการที่พนักงานยินดีรับฟังคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าจะขัดแย้งกับแนวความคิดของตัวเอง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.98 พึงพอใจในระดับสูง พึงพอใจรองลงมา คือ บรรยากาศในการสื่อสารระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเองและเป็นมิตร ค่าเฉลี่ย 3.84 พึงพอใจในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.84 ในขณะที่มีความพึงพอใจในการที่พนักงานได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการร่วมกันจากเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.12 พึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ

ในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสาร

ระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน)

ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน)</u>								
1. การได้รับความร่วมมือ จากการประสานงานกับ สายงานอื่น	7 (1.8)	25 (6.3)	83 (20.8)	243 (60.8)	42 (10.5)	3.72	.80	สูง
2. พนักงานมักไม่ได้รับความ สะดวกจากขั้นตอนและวิธีการ ในการติดต่อสื่อสารกับ สายงานอื่น	14 (3.5)	161 (40.3)	129 (32.3)	81 (20.3)	15 (3.8)	3.20	.93	ปานกลาง
3. การสามารถติดต่อสื่อสารกับ ผู้บังคับบัญชาในสายงานอื่น ได้โดยตรง	11 (2.8)	104 (26.0)	113 (28.3)	151 (37.8)	21 (5.3)	3.17	.97	ปานกลาง
4. เมื่อขอคำปรึกษาในเรื่องงาน พนักงานรู้สึกว่ายานงานอื่น มักไม่ค่อยเห็นความสำคัญ เท่าที่ควร	20 (5.0)	145 (36.3)	134 (33.5)	74 (18.5)	27 (6.8)	3.14	1.00	ปานกลาง
รวม						3.31	0.55	ปานกลาง

*หมายเหตุ ในการคำนวณค่าเฉลี่ย มีการกลับค่าคะแนนจากกลับเป็นบวกในคำถามข้อ 2, 4

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน) ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการ

สื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) ในการได้รับความร่วมมือจากการประสานงานกับสายงานอื่น มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.72 พึงพอใจในระดับสูง รองลงมา คือ พนักงานมักได้รับความสะดวกจากขั้นตอนและวิธีการในการติดต่อสื่อสารกับสายงานอื่น ค่าเฉลี่ย 3.20 พึงพอใจในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานมีความพึงพอใจเมื่อขอคำปรึกษาในเรื่องงาน พนักงานรู้สึกที่สายงานอื่นมักเห็นความสำคัญกับตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.14 พึงพอใจในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4

ข้อมูลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวม
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	($\bar{x}$)	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	0.67	สูง
ความสำเร็จของงาน	3.73	0.63	สูง
ความมั่นคงในงาน	3.73	0.88	สูง
สภาพการทำงาน	3.66	0.76	สูง
ค่าตอบแทน	3.65	0.96	สูง
ลักษณะงาน	3.60	0.75	สูง
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.73	สูง
การยกย่องและยอมรับ	3.57	0.70	สูง
ความก้าวหน้าในงาน	3.44	0.79	สูง
นโยบายขององค์กร	3.36	0.83	ปานกลาง
ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.60	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ค่าเฉลี่ย

3.60 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.74 พึงพอใจในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.73 โดยพึงพอใจในระดับสูงเช่นกัน ในขณะที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายขององค์กรน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.36 พึงพอใจในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ลักษณะงาน</u>								
1. งานของพนักงานเป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ	12 (3.0)	30 (7.5)	133 (33.3)	178 (44.5)	47 (11.8)	3.54	.90	สูง
2. พนักงานมีความพึงพอใจต่อ ระบบการทำงานและวิธีการ ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ	8 (2.0)	42 (10.5)	98 (24.5)	218 (54.5)	34 (8.5)	3.57	.86	สูง
3. งานที่ทำอยู่ ช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์ให้แก่พนักงาน	9 (2.3)	32 (8.0)	95 (23.8)	202 (50.5)	62 (15.5)	3.69	.91	สูง
รวม						3.60	0.75	สูง

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่พนักงาน มากที่สุด โดยพึงพอใจในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.69 ในขณะที่มีความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.54 โดยพึงพอใจในระดับสูง เช่นกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{X})$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ความสำเร็จของงาน</u>								
1. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ได้รับ ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	7 (1.8)	19 (4.8)	107 (26.8)	232 (58.0)	35 (8.8)	3.67	.77	สูง
2. การเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงาน พนักงาน สามารถแก้ไขให้ลุล่วงด้วยดี	4 (1.0)	14 (3.5)	82 (20.5)	262 (65.5)	38 (9.5)	3.79	.70	สูง
รวม						3.73	0.63	สูง

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน พนักงานสามารถแก้ไขให้ลุล่วงด้วยดี มากกว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นได้รับผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.79 และ 3.67 ตามลำดับ โดยพึงพอใจในระดับสูง

ตารางที่ 4.17

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่องและยอมรับ

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>การยกย่องและยอมรับ</u>								
1. การได้รับการยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติจากผู้บังคับ- บัญชาเสมอเมื่อปฏิบัติงาน ได้ดี	9 (2.3)	20 (5.0)	144 (36.0)	183 (45.8)	44 (11.0)	3.58	.84	สูง
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความสามารถในการทำงาน ของตัวเอง	10 (2.5)	11 (2.8)	153 (38.3)	199 (49.8)	27 (6.8)	3.56	.77	สูง
รวม						3.57	0.70	สูง

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่องและยอมรับ ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.57 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับการยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อปฏิบัติงานได้ดี มากกว่า การที่เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงานของตัวเอง โดยพึงพอใจในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.58 และ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย</u>								
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ตัวเองเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง	7 (1.8)	23 (5.8)	83 (20.8)	238 (59.5)	49 (12.3)	3.75	.81	สูง
2. การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	10 (2.5)	44 (11.0)	111 (27.8)	194 (48.5)	41 (10.3)	3.53	.91	สูง
3. งานที่ปฏิบัติอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งงานของตัวเอง	15 (3.8)	48 (12.0)	114 (28.5)	186 (46.5)	37 (9.3)	3.46	.95	สูง
รวม						3.58	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เปิดโอกาสให้ตัวเองเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.75 พึงพอใจในระดับสูง ในขณะที่มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่มีปริมาณเหมาะสมกับตำแหน่งงานของตัวเอง น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.46 โดยพึงพอใจในระดับสูง เช่นกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ความก้าวหน้าในงาน</u>								
1. ตำแหน่งงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	24 (6.0)	66 (16.5)	151 (37.8)	127 (31.8)	32 (8.0)	3.19	1.00	ปานกลาง
2. หน่วยงานของพนักงานส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม เพื่อความ ก้าวหน้าในการทำงาน	9 (2.3)	27 (6.8)	96 (24.0)	213 (53.3)	55 (13.8)	3.70	.87	สูง
รวม						3.44	0.79	สูง

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใน
สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานใน
ระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน
หน่วยงานของพนักงานส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้า
ในการทำงาน โดยพึงพอใจ ในระดับสูง ซึ่งมากกว่าตำแหน่งงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้ได้รับ
การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านนโยบายขององค์กร

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>นโยบายขององค์กร</u>								
1. นโยบายและการบริหารงาน ในหน่วยงานของตน มีความ ชัดเจนและเป็นธรรม	15 (3.8)	46 (11.5)	144 (36.0)	163 (40.8)	32 (8.0)	3.38	.92	ปานกลาง
2. สายการบังคับบัญชาใน หน่วยงานของตนเหมาะสมดี	17 (4.3)	43 (10.8)	144 (36.0)	165 (41.3)	31 (7.8)	3.37	.93	ปานกลาง
3. ขั้นตอนการทำงานใน หน่วยงานของตน มีความ คล่องตัวและเป็นระบบ	17 (4.3)	68 (17.0)	111 (27.8)	176 (44.0)	28 (7.0)	3.33	.98	ปานกลาง
รวม						3.36	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยใน
สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายขององค์กรในระดับ
ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน
นโยบายและการบริหารงานในหน่วยงานของตนมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากที่สุด โดย
พึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 ในขณะที่มีความพึงพอใจในขั้นตอนการทำงานใน
หน่วยงานของตนมีความคล่องตัวและเป็นระบบน้อยที่สุด พึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย
3.33

ตารางที่ 4.21

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{X})$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>								
1. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ของตนมีความไว้วางใจและ ร่วมมือกันทำงาน	8 (2.0)	35 (8.8)	90 (22.5)	229 (57.3)	38 (9.5)	3.64	.85	สูง
2. การมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันและสามารถ ทำงานแทนกันได้	6 (1.5)	25 (6.3)	77 (19.3)	235 (58.8)	57 (14.3)	3.78	.82	สูง
3. การมีโอกาสดำรงร่วมงาน สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตาม โอกาส	4 (1.0)	20 (5.0)	72 (18.0)	257 (64.3)	47 (11.8)	3.81	.74	สูง
รวม						3.74	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ
ในการมีโอกาสดำรงงานสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาส มากที่สุด โดยพึงพอใจในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 3.81 ในขณะที่มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ในหน่วยงานของตนมีความไว้วางใจและ
ร่วมมือกันทำงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.64 พึงพอใจในระดับสูงเช่นกัน

ตารางที่ 4.22

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
สภาพการทำงาน								
1. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใน หน่วยงานของตน มีเพียงพอ สะดวกและทันสมัย	12 (3.0)	46 (11.5)	75 (18.8)	214 (53.5)	53 (13.3)	3.63	.95	สูง
2. สถานที่ทำงานของตนมีความ สะอาดและเป็นระเบียบ	10 (2.5)	25 (6.3)	75 (18.8)	232 (58.0)	58 (14.5)	3.76	.87	สูง
3. ความรู้สึกพอใจบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	14 (3.5)	40 (10.0)	97 (24.3)	195 (48.8)	54 (13.5)	3.59	.96	สูง
รวม						3.66	0.76	สูง

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน
ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน
สถานที่ทำงานของตนมีความสะอาด และเป็นระเบียบ มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.76 โดยพึงพอใจ
ในระดับสูง ในขณะที่มีความพึงพอใจในความรู้สึกพอใจบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานน้อยที่สุด โดยพึงพอใจในระดับสูงเช่นกัน ค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 4.23

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ความมั่นคงในงาน								
1. ความรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่ การงานของตนมีความมั่นคง	18 (4.5)	33 (8.3)	96 (24.0)	198 (49.5)	55 (13.8)	3.60	.98	สูง
2. ความพอใจต่อความมั่นคง ในการทำงานกับองค์กรนี้	12 (3.0)	20 (5.0)	66 (16.5)	216 (54.0)	86 (21.5)	3.86	.91	สูง
รวม						3.73	0.88	สูง

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน
ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในความ
พอใจต่อความมั่นคงในการทำงานกับองค์กรนี้ มากกว่าความรู้สึกว่าตำแหน่งหน้าที่การงานของ
ตนมีความมั่นคง โดยพึงพอใจในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 และ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					(x̄)	S.D.	ระดับ ความ พึงพอใจ
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
คำตอบแทน								
1. ความรู้สึกพอใจในเงินเดือน และสวัสดิการที่ตนได้รับ	18 (4.5)	28 (7.0)	73 (18.3)	212 (53.0)	69 (17.3)	3.71	.98	สูง
2. รายได้ที่ตนได้รับ (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้อื่น ๆ) มีความ ยุติธรรมและอยู่ในอัตราที่ เหมาะสม	25 (6.3)	29 (7.3)	89 (22.3)	201 (50.3)	56 (14.0)	3.59	1.02	สูง
รวม						3.65	0.96	สูง

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ในสำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในความรู้สึกพอใจใน
เงินเดือนและสวัสดิการที่ตนได้รับ มากกว่า รายได้ที่ตนได้รับ (เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าทำงาน
ล่วงเวลา และรายได้อื่น ๆ) มีความยุติธรรมและอยู่ในอัตราที่เหมาะสม โดยพึงพอใจในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.59 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการสื่อสารภายในองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง มีผู้ตอบคำถามในส่วนนี้จำนวน 52 คน โดยสามารถสรุปเป็นความคิดเห็นโดยรวม ได้ดังนี้

ความคิดเห็นส่วนใหญ่ เห็นว่าการสื่อสารภายในองค์กรในปัจจุบันของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความรวดเร็ว ทันสมัย เหมาะสม อีกทั้งยังมีหลายช่องทาง ทำให้เกิดความสะดวก และสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง แต่ในเรื่องของข้อมูล โดยเฉพาะเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กร และเรื่องที่มีผลกระทบต่อพนักงาน ยังสื่อสารได้ไม่ทันเหตุการณ์เท่าที่ควร

ความคิดเห็นที่มีจำนวนปานกลาง เห็นว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการพัฒนาโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานมากขึ้น ทำให้การสื่อสารรับส่งข้อมูลมีความรวดเร็วขึ้น หากแต่พนักงานบางส่วนยังไม่ปรับตัวให้มีความกระตือรือร้นกับการรับฟังข่าวสาร โดยเฉพาะข่าวสารที่กระทบกับองค์กร ยังสนใจแต่เรื่องของตัวเอง โดยมองว่าข่าวสารในองค์กรนั้นเพื่อสนองผู้บริหารเท่านั้น ยังไม่มีการเปิดกว้างสำหรับแนวคิดใหม่เท่าที่ควร

นอกจากนี้ ยังมีความคิดเห็นส่วนน้อยที่เห็นว่าการสื่อสารในองค์กรยังไม่เป็นการสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) บางครั้งต้องใช้ความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว เนื้อหายังเป็นวิชาการมากเกินไป รวมถึงขาดการวัดผลความเข้าใจในประเด็นที่สื่อสารออกไป ทำให้เกิดการตีความออกไปในหลายแง่มุมได้

ส่วนที่ 6

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร	เพศ		t	Sig. (2-tailed)
	ชาย (n=135)	หญิง (n=265)		
การสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	3.34	3.44	-1.755	.080
การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	3.33	3.35	-.396	.692
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.60	3.57	.628	.530
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.27	3.33	-.987	.324
ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร	3.38	3.42	-.834	.405

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ความแตกต่างระหว่างพนักงานชายและหญิงกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-Statistics โดยวิธี Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. (2-tailed) ของ ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เท่ากับ 0.405 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. (2-tailed) ของการสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง) การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน) การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) เท่ากับ 0.080, 0.692, 0.530 และ 0.324 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง), การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน), การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจ
ต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจต่อรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	อายุ				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) 20-30 ปี (n=40)	(2) 31-40 ปี (n=114)	(3) 41-50 ปี (n=159)	(4) มากกว่า50 ปี (n=87)			
การสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึง ลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	3.38	3.34	3.42	3.49	1.268	.285	-
การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	3.31	3.30	3.36	3.37	.536	.658	-
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.63	3.52	3.59	3.61	.645	.587	-
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.14	3.23	3.36	3.38	3.001	.030*	(1,3) (1,4)
ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	3.38	3.35	3.43	3.46	1.506	.213	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เท่ากับ 0.213 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับ

สมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน) เท่ากับ 0.030 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ในการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวนอน) แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจ

ต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามการศึกษา

ความพึงพอใจต่อ รูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	การศึกษา				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ ป.ว.ช. (n=52)	(2) ป.ว.ส. หรือ เทียบเท่า (n=45)	(3) ปริญญา ตรี (n=232)	(4) สูงกว่า ปริญญา ตรี (n=71)			
การสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลง มาถึงลูกน้อง (แบบบนลง ล่าง)	3.32	3.42	3.41	3.45	.577	.630	-
การสื่อสารจากลูกน้องสู่ หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	3.23	3.39	3.32	3.45	2.231	.084	-

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อ รูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	การศึกษา				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ ป.ว.ช. (n=52)	(2) ป.ว.ส. หรือ เทียบเท่า (n=45)	(3) ปริญญา ตรี (n=232)	(4) สูงกว่า ปริญญา ตรี (n=71)			
การสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.33	3.50	3.59	3.79	7.869	.000*	(1,3) (1,4) (2,4) (3,4)
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.12	3.39	3.33	3.30	2.651	.048*	(1,2) (1,3)
ภาพรวมความพึงพอใจใน รูปแบบการสื่อสารภายใน องค์กร	3.26	3.42	3.41	3.50	3.566	.014*	(1,2) (1,3) (1,4)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เท่ากับ 0.014 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) เท่ากับ 0.000 และ 0.014 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ในรูปแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างตามภูมิลำเนาประชากรกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามอายุการทำงานใน กฟผ.

ความพึงพอใจต่อ รูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	อายุการทำงานใน กฟผ.						F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ไม่เกิน 5 ปี (n=48)	(2) 6-10 ปี (n=35)	(3) 11-15 ปี (n=46)	(4) 16-20 ปี (n=82)	(5) 21-25 ปี (n=105)	(6) มากกว่า 25 ปี (n=84)			
การสื่อสารจากหัวหน้า สั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	3.29	3.43	3.25	3.39	3.50	3.46	1.930	.088	-
การสื่อสารจากลูกน้อง สู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้น บน)	3.21	3.45	3.19	3.38	3.38	3.36	2.002	.077	-
การสื่อสารระหว่าง เพื่อนร่วมงานในระดับ เดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.54	3.66	3.47	3.52	3.60	3.67	1.240	.290	-
การสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.06	3.32	3.26	3.30	3.42	3.33	3.070	.010*	(1,2) (1,4) (1,5) (1,6)
ภาพรวมความพึงพอใจ ในรูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร	3.28	3.47	3.28	3.40	3.47	3.46	2.698	.021*	(1,2) (1,5) (1,6) (2,3) (3,5) (3,6)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เท่ากับ 0.021 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) เท่ากับ 0.010 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน				F	Sig.	คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่างกัน
	(1) ระดับ 1-3 (n=39)	(2) ระดับ 4-6 (n=132)	(3) ระดับ 7-9 (n=188)	(4) ระดับ 10-12 (n=41)			
การสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	3.37	3.39	3.38	3.62	2.192	.088	-

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ระดับ 1-3 (n=39)	(2) ระดับ 4-6 (n=132)	(3) ระดับ 7-9 (n=188)	(4) ระดับ 10-12 (n=41)			
การสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	3.24	3.33	3.33	3.52	2.271	.080	-
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	3.41	3.53	3.62	3.72	3.021	.030*	(1,3) (1,4) (2,4)
การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้)	3.17	3.27	3.31	3.54	3.500	.016*	(1,4) (2,4) (3,4)
ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร	3.31	3.38	3.41	3.59	3.974	.008*	(1,4) (2,4) (3,4)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เท่ากับ 0.008 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) เท่ากับ 0.030 และ 0.016 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ในรูปแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน และการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีภูมิลำเนาต่าง
แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิลำเนากับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ		t	Sig.(2-tailed)
	ชาย (n=135)	หญิง (n=265)		
ลักษณะงาน	3.67	3.57	1.235	.217
ความสำเร็จของงาน	3.72	3.74	-.206	.837
การยกย่องและยอมรับ	3.50	3.60	-1.328	.185
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.53	3.60	-.916	.360
ความก้าวหน้าในงาน	3.45	3.44	.080	.937
นโยบายขององค์กร	3.24	3.42	-1.974	.049*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.76	3.73	.470	.639
สภาพการทำงาน	3.67	3.65	.327	.744
ความมั่นคงในงาน	3.72	3.73	-.106	.916
ค่าตอบแทน	3.57	3.69	-1.124	.262
ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.58	3.61	-.527	.599

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ความแตกต่างระหว่างพนักงานชายและหญิงกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ t-Statistics โดยวิธี Independent Sample t-test ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig.(2-tailed) ของ ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.599 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig.(2-tailed) ของ นโยบายของ องค์กร เท่ากับ 0.049 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ สมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผู้ชายและผู้หญิงจะมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายขององค์กร แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิหลังประชากรกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	อายุ				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) 20-30 ปี (n=40)	(2) 31-40 ปี (n=114)	(3) 41-50 ปี (n=159)	(4) มากกว่า 50 ปี (n=87)			
ลักษณะงาน	3.48	3.55	3.61	3.71	1.109	.345	-
ความสำเร็จของงาน	3.58	3.64	3.76	3.87	3.282	.021*	(1,4) (2,4)
การยกย่องและยอมรับ	3.50	3.50	3.62	3.61	.885	.449	-
ความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.35	3.54	3.61	3.68	2.090	.101	-
ความก้าวหน้าในงาน	3.23	3.43	3.45	3.56	1.727	.161	-
นโยบายขององค์กร	3.23	3.29	3.35	3.53	1.775	.151	-

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	อายุ				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) 20-30 ปี (n=40)	(2) 31-40 ปี (n=114)	(3) 41-50 ปี (n=159)	(4) มากกว่า 50 ปี (n=87)			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.62	3.79	3.72	3.78	.774	.509	-
สภาพการทำงาน	3.58	3.61	3.62	3.82	1.687	.169	-
ความมั่นคงในงาน	3.06	3.66	3.81	3.98	11.574	.000*	(1,2) (1,3) (1,4) (2,4)
ค่าตอบแทน	2.89	3.52	3.74	4.01	15.166	.000*	(1,2) (1,3) (1,4) (2,4) (3,4)
ภาพรวมความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	3.37	3.55	3.62	3.74	5.150	.002*	(1,3) (1,4) (2,4)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.002 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของ ความสำเร็จของงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน เท่ากับ 0.021, 0.000 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความสำเร็จของงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิลำเนาประชากรกับ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	การศึกษา				F	Sig.	คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่างกัน
	(1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ป.ว.ช. (n=52)	(2) ป.ว.ส.หรือเทียบเท่า (n=45)	(3) ปริญญาตรี (n=232)	(4) สูงกว่าปริญญาตรี (n=71)			
ลักษณะงาน	3.69	3.70	3.57	3.57	.650	.583	-
ความสำเร็จของงาน	3.82	3.61	3.75	3.69	1.037	.376	-
การยกย่องและยอมรับ	3.61	3.59	3.56	3.57	.086	.968	-
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.58	3.63	3.56	3.62	.204	.894	-
ความก้าวหน้าในงาน	3.56	3.36	3.42	3.49	.711	.546	-
นโยบายขององค์กร	3.62	3.30	3.37	3.17	3.017	.030*	(1,3) (1,4)
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.84	3.76	3.71	3.76	.568	.636	-
สภาพการทำงาน	3.82	3.50	3.67	3.61	1.541	.203	-
ความมั่นคงในงาน	3.80	3.86	3.73	3.61	.887	.448	-
ค่าตอบแทน	3.68	3.62	3.72	3.41	1.992	.115	-
ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.70	3.59	3.60	3.55	.879	.452	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.452 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของนโยบายขององค์กร เท่ากับ 0.030 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายขององค์กร แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานใน กฟผ.

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุการทำงานใน กฟผ.						F	Sig.	คู่มือ คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ไม่เกิน 5 ปี (n=48)	(2) 6-10 ปี (n=35)	(3) 11-15 ปี (n=46)	(4) 16-20 ปี (n=82)	(5) 21-25 ปี (n=105)	(6) มากกว่า 25 ปี (n=84)			
ลักษณะงาน	3.44	3.54	3.77	3.67	3.53	3.65	1.388	.228	-
ความสำเร็จของงาน	3.53	3.70	3.79	3.65	3.76	3.86	2.175	.056	-
การยกย่องและยอมรับ	3.47	3.50	3.64	3.57	3.56	3.62	.449	.814	-
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.52	3.49	3.67	3.53	3.59	3.63	.492	.782	-

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุการทำงานใน กฟผ.						F	Sig.	คู่มือ คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ไม่เกิน 5 ปี (n=48)	(2) 6-10 ปี (n=35)	(3) 11-15 ปี (n=46)	(4) 16-20 ปี (n=82)	(5) 21-25 ปี (n=105)	(6) มากกว่า 25 ปี (n=84)			
ความก้าวหน้าในงาน	3.28	3.43	3.66	3.40	3.43	3.48	1.205	.306	-
นโยบายขององค์กร	3.22	3.33	3.49	3.32	3.38	3.38	.564	.727	-
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	3.66	3.82	3.87	3.73	3.68	3.77	.809	.543	-
สภาพการทำงาน	3.50	3.64	3.70	3.55	3.71	3.77	1.239	.290	-
ความมั่นคงในงาน	3.20	3.50	3.76	3.94	3.76	3.86	5.680	.000*	(1,3) (1,4) (1,5) (1,6) (2,4) (2,6)
ค่าตอบแทน	3.00	3.31	3.74	3.73	3.73	3.93	7.661	.000*	(1,3) (1,4) (1,5) (1,6) (2,3) (2,4) (2,5) (2,6)
ภาพรวมความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	3.40	3.53	3.71	3.60	3.61	3.68	2.344	.041*	(1,3) (1,4) (1,5) (1,6)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.041 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน เท่ากับ 0.000 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง

ประเทศไทยที่มีอายุงานใน กฟผ. แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างกันตามภูมิหลังประชากรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน				F	Sig.	คู่ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่างกัน
	(1) ระดับ 1-3 (n=39)	(2) ระดับ 4-6 (n=132)	(3) ระดับ 7-9 (n=188)	(4) ระดับ 10-12 (n=41)			
ลักษณะงาน	3.58	3.54	3.64	3.66	.513	.673	-
ความสำเร็จของงาน	3.88	3.67	3.72	3.82	1.424	.235	-
การยกย่องและยอมรับ	3.55	3.56	3.55	3.70	.500	.682	-
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.48	3.58	3.58	3.66	.405	.750	-
ความก้าวหน้าในงาน	3.14	3.51	3.41	3.66	3.423	.017*	(1,2) (1,3) (1,4)
นโยบายขององค์กร	3.50	3.42	3.24	3.56	2.623	.050	-
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	3.82	3.71	3.72	.899	.442	-
สภาพการทำงาน	3.68	3.66	3.61	3.81	.800	.494	-
ความมั่นคงในงาน	3.32	3.69	3.80	3.91	3.974	.008*	(1,2) (1,3) (1,4)

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงานในปัจจุบัน				F	Sig.	คู่ที่มี คะแนน เฉลี่ย ต่างกัน
	(1) ระดับ 1-3 (n=39)	(2) ระดับ 4-6 (n=132)	(3) ระดับ 7-9 (n=188)	(4) ระดับ 10-12 (n=41)			
ค่าตอบแทน	3.10	3.50	3.79	4.02	9.374	.000*	(1,2) (1,3) (1,4) (2,3) (2,4)
ภาพรวมความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	3.51	3.60	3.60	3.74	1.296	.275	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบด้วยสถิติ F-Statistics โดยวิธี One Way Anova ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า Sig. ของ ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.275 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาในรายละเอียดแล้ว พบว่า Sig. ของ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน เท่ากับ 0.017, 0.008 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน แตกต่างกัน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

H_0 : ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

H_1 : ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.35

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย

ความพึงพอใจใน รูปแบบการสื่อสาร ภายในองค์กร		ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย									ความ พึงพอใจใน การปฏิบัติงาน โดยรวม	
		ลักษณะ งาน	ความสำเร็จ ของงาน	การ ยกย่อง และ ยอมรับ	ความรับ ผิดชอบ ในงานที่ได้รับ มอบหมาย	ความ ก้าวหน้า ในงาน	นโยบาย ของ องค์กร	ความสัมพันธ์ ระหว่าง บุคคล	สภาพ การ ทำงาน	ความ มั่นคง ในงาน		ค่า ตอบแทน
การสื่อสารจากหัวหน้า ส่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง)	r	.304	.321	.318	.350	.278	.328	.295	.218	.216	.149	.401
	Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.003*	.000*
การสื่อสารจากลูกน้องสู่ หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน)	r	.261	.280	.299	.350	.289	.338	.291	.180	.200	.185	.387
	Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*
การสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน)	r	.208	.177	.204	.162	.054	.002	.282	.147	.099	.012	.190
	Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*	.001*	.284	.966	.000*	.003*	.048*	.818	.000*
การสื่อสารระหว่าง หน่วยงาน (แบบแนวทแยง)	r	.158	.146	.188	.216	.193	.229	.196	.157	.237	.190	.278
	Sig. (2-tailed)	.002*	.003*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.002*	.000*	.000*	.000*
ความพึงพอใจในรูปแบบ การสื่อสารภายในองค์กร โดยรวม	r	.325	.328	.351	.379	.288	.320	.363	.239	.248	.179	.435
	Sig. (2-tailed)	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมของความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในด้านลักษณะงาน, ความสำเร็จของงาน, การยกย่องและยอมรับ, ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายขององค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน, ค่าตอบแทน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ($r = 0.379$)

สำหรับความพึงพอใจในการสื่อสารจากหัวหน้าสั่งลงมาถึงลูกน้อง (แบบบนลงล่าง) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, ความสำเร็จของงาน, การยกย่องและยอมรับ, ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายขององค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.003 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ($r = 0.350$)

สำหรับความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารจากลูกน้องสู่หัวหน้า (แบบล่างขึ้นบน) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน, ความสำเร็จของงาน, การยกย่องและยอมรับ, ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายขององค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ($r = 0.350$)

สำหรับความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน (แบบแนวนอน) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน, ความสำเร็จของงาน, การยกย่องและยอมรับ, ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000, 0.000, 0.000, 0.001, 0.000, 0.003 และ 0.048 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด ($r = 0.282$)

สำหรับความพึงพอใจในรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรแบบการสื่อสารระหว่างหน่วยงาน (แบบแนวไขว้) พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน, ความสำเร็จของงาน, การยกย่องและยอมรับ, ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย, ความก้าวหน้าในงาน, นโยบายขององค์กร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, สภาพการทำงาน, ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002, 0.003, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.000, 0.002, 0.000 และ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด ($r = 0.237$)