



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปริญญา

.....**รัฐศาสตร์**.....**รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**
สาขา.....**ภาควิชา**

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูป
 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting the Employees' Adoption toward Privatization of
 Provincial Electricity Authority to Public Company Limited

นามผู้วิจัย นายสมเกียรติ วิรุฬห์เวศม์กุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการ
 (.....รองศาสตราจารย์มณฑา เงินประเสริฐศรี, ร.ม.....)

กรรมการ
 (.....อาจารย์สุทธิศักดิ์ สิ้นธนาภา, D.P.A.....)

กรรมการ
 (.....รองศาสตราจารย์เชียวชาญ อาศวีพัฒนกุล, พ.บ.ม.....)

หัวหน้าภาควิชา
 (.....รองศาสตราจารย์จตุพร บานชื่น, M.S.S.....)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....
 (.....รองศาสตราจารย์วินัย อางคงหาญ, M.A.....)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 21 เดือน มี.ค. พ.ศ. 2549

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูป
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

Factors Affecting the Employees' Adoption toward Privatization of
Provincial Electricity Authority to Public Company Limited

โดย

นายสมเกียรติ วิรุพหิ์เวศม์กุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2549

ISBN 974-16-1225-7

Somkiat Wirunwadkul 2006: Factors Affecting the Employees' Adoption toward Privatization of Provincial Electricity Authority to Public Company Limited. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Nitaya Ngermprasertsri, M.A. 140 pages.
ISBN 974-16-1225-7

The objective of this research were 1)to study the employees' adoption toward privatization of Provincial Electricity Authority (PEA) to public company limited, and 2)to study the factors affecting the employees' adoption.

The sampling group used in this research comprised of 365 employees from head office of PEA. Questionnaire was the instrument use to collect data and analytical methods were conducted using statistical software. Statistics used for the analysis were percentage, mean value, standard deviation and discriminant analysis, based on level of significance at 0.05 Research finding showed that the majority of PEA employees (79.2%) adopted privatization of PEA, and a minority of employees (20.8%) did not consent to such privatization.

Factors affecting the employees' adoption toward privatization of PEA are as follows:
1)benefit to the nation as a result of this privatization, 2)privatization and the employees' requirements must be in accordance, and 3)socio-economic factors (sex and operation, construction and maintenance).

Suggestions from this research are as follows: 1)privatization of PEA must be considered a benefit to the nation, especially to promote the people to save the energy (electricity) and collect money from people to develop the electrical enterprise, and 2)privatization and the employees' requirements must be in accordance, especially stability in work life and can share ideals in work.

Somkiat W.

Student's signature

Nitaya Ng

Thesis Advisor's signature

15 / 03 / 06

Somkiat Wirunwadkul 2006: Factors Affecting the Employees' Adoption toward Privatization of Provincial Electricity Authority to Public Company Limited. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Associate Professor Nitaya Ngermprasertsri, M.A. 140 pages.
ISBN 974-16-1225-7

The objective of this research were 1)to study the employees' adoption toward privatization of Provincial Electricity Authority (PEA) to public company limited, and 2)to study the factors affecting the employees' adoption.

The sampling group used in this research comprised of 365 employees from head office of PEA. Questionnaire was the instrument use to collect data and analytical methods were conducted using statistical software. Statistics used for the analysis were percentage, mean value, standard deviation and discriminant analysis, based on level of significance at 0.05 Research finding showed that the majority of PEA employees (79.2%) adopted privatization of PEA, and a minority of employees (20.8%) did not consent to such privatization.

Factors affecting the employees' adoption toward privatization of PEA are as follows:
1)benefit to the nation as a result of this privatization, 2)privatization and the employees' requirements must be in accordance, and 3)socio-economic factors (sex and operation, construction and maintenance).

Suggestions from this research are as follows: 1)privatization of PEA must be considered a benefit to the nation, especially to promote the people to save the energy (electricity) and collect money from people to develop the electrical enterprise, and 2)privatization and the employees' requirements must be in accordance, especially stability in work life and can share ideals in work.

Somkiat W.

Student's signature

Nitaya Ng

Thesis Advisor's signature

15 / 03 / 06

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นรูปเล่มได้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิตยา เงินประเสริฐศรี ประธานกรรมการ อ.ดร. สุทธิศักดิ์ สิ้นธนาภา กรรมการวิชาเอก รองศาสตราจารย์เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล กรรมการวิชาการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสวัตร วัฒน กลาง ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ที่กรุณาให้คำปรึกษาตลอดจนให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์

ขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านในคณะสังคมศาสตร์ที่กรุณาอบรมถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ กับลูกศิษย์ด้วยความตั้งใจ ขอบคุณเพื่อนๆนิสิตปริญญาโทรัฐศาสตร์ ภาคพิเศษ รุ่นที่ 11 ทุกท่านที่มี ความรักใคร่ สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณแม่ และพี่ ที่คอยสนับสนุนเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยเสมอมา

สมเกียรติ วิรุฬห์เวศม์กุล
มีนาคม 2549

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม	8
แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	16
แนวทางการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย	44
คำถามในการวิจัย	45
สมมติฐานในการวิจัย	45
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	47
วิธีการและอุปกรณ์	47
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	47
การสุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การทดสอบเครื่องมือ	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	62
ผลการวิจัย	62
ข้อวิจารณ์	101
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	107
สรุปผลการวิจัย	107
ข้อเสนอแนะ	111
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	119
ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	124
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	133
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	140

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบประสบการณ์การเปิดเสรีและการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟของประเทศไทย	26
2	การเปรียบเทียบประสบการณ์การเปิดเสรีและการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟของสหรัฐอเมริกา	27
3	สิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน กฟภ. ในปัจจุบัน	36
4	จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	47
5	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
6	ปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ	63
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กร และพนักงาน	65
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	66
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.)	68
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น เกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.	72
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร	74
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	77
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.	79
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)	81
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร	82
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับ ของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น บริษัทจำกัด (มหาชน)ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	87
19	แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงาน ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน)	89
20	ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับ การแปรรูปการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)	90
21	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภท กลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)	91
22	ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเน หลังเข้าสมการ	92
23	แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงาน ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร	92
24	ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับ การแปรรูปการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภท กลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร	94
26	ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ	95
27	แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงาน ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	95
28	ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับ การแปรรูปการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	96
29	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภท กลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	97
30	ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ	97

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงาน ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	98
32	ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับ การแปรรูปการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	99
33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภท กลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	100
34	ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ	101
 ตารางผนวกที่		
1	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดประโยชน์ ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน	134
2	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัด พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.	135
3	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัด วัดช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร	136

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
4	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัด ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	134
5	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัด ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.	135
6	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดประโยชน์ การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)	136

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	สรุปความสำคัญของปัญหาในการวิจัย	3
2	โมเดลขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม	11
3	รูปแบบปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรม	15
4	แผนภูมิการจัดแบ่งโครงสร้างองค์การตามที่บริษัท ที่ปรึกษา Accenture LLP เสนอ	30
5	แผนภูมิการปรับโครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	31
6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	44
7	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัย	117

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในโลกแห่งโลกาภิวัตน์และการติดต่อข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนก่อให้เกิดการแข่งขันด้านเศรษฐกิจอย่างรุนแรง องค์กรต่างๆต้องเผชิญกับการคุกคามทางเศรษฐกิจจากองค์กรข้ามชาติ ดังนั้นเพื่อความอยู่รอด ทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผลที่จะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆได้

รัฐวิสาหกิจเป็นรูปแบบของกิจการประเภทหนึ่งต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆในภาคเอกชน โดยเปลี่ยนแปลงในรูปของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งได้กระทำกันมาอย่างต่อเนื่อง มีทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ แต่ที่เป็นต้นแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่บรรดาประเทศต่างๆทั่วโลกมักกล่าวถึงเสมอคือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศอังกฤษ ได้เริ่มแปรรูปรัฐวิสาหกิจในปี พ.ศ. 2522 ในสมัยของนายกรัฐมนตรีมาร์กาเรต แทตเชอร์ ทั้งนี้เพราะภาครัฐวิสาหกิจของประเทศอังกฤษมีส่วนในการผลิตสูงประมาณร้อยละ 10.5 ของรายได้ประชาชาติ แต่ผลการดำเนินการกลับมีประสิทธิภาพต่ำและประสบปัญหาขาดทุนโดยตลอด รัฐบาลอังกฤษจึงได้ดำเนินการแปรรูปกิจการในด้านสาธารณูปโภคเช่น British Telecom และ British Gas โดยให้เอกชนเข้าดำเนินการแทนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล จนถึงรัฐบาลในยุคของนายกรัฐมนตรีโทนี่ แบลร์ ยังคงรักษาแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องจากรัฐบาลชุดก่อน (สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ, 2543: 104-105)

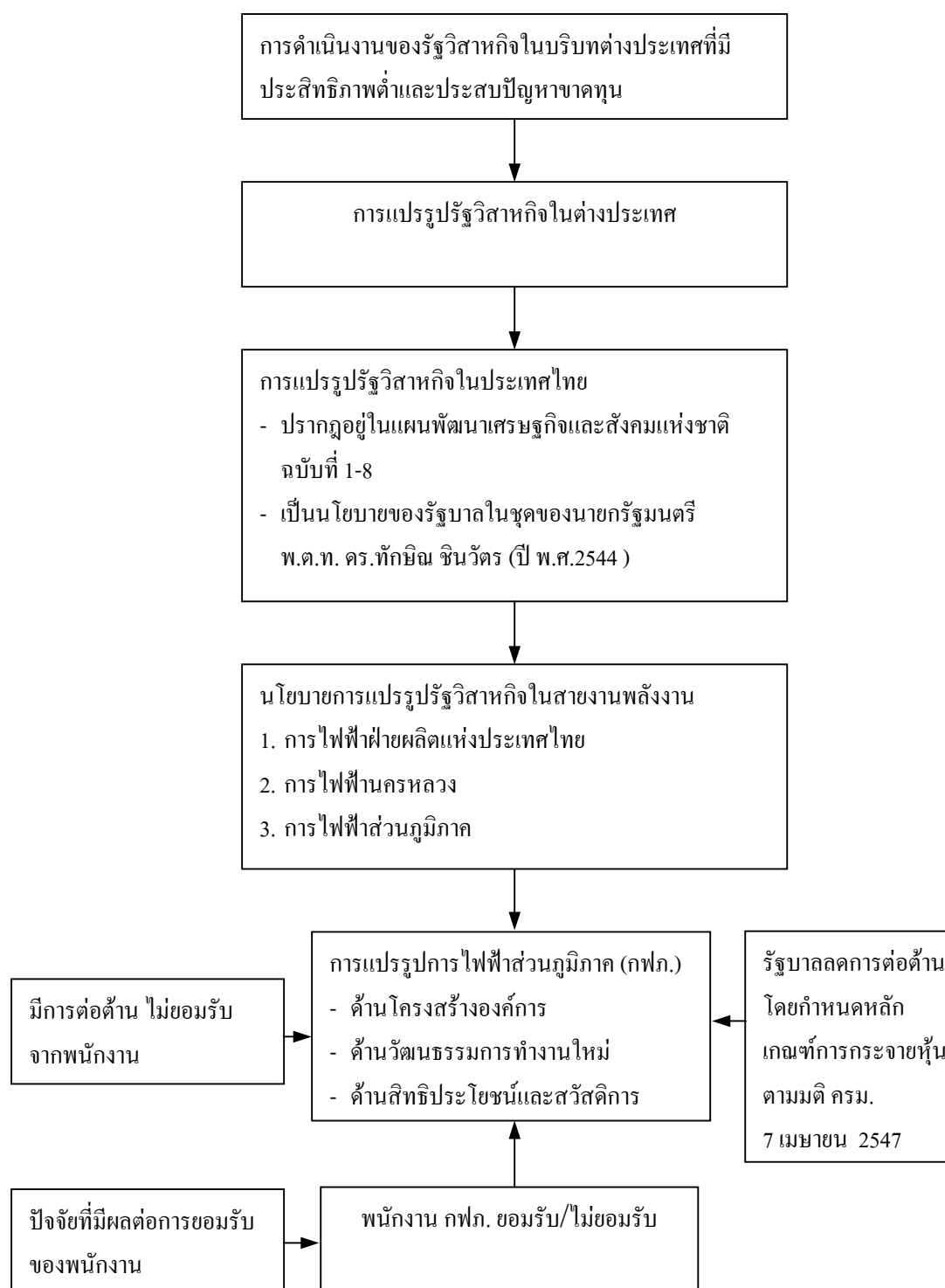
สำหรับในบริบทของไทยเองกระแสการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ก่อตัวมานาน ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504-2509) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) แต่การเคลื่อนไหวเพื่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ค่อยประสบความสำเร็จนัก จนกระทั่งรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร(ปี พ.ศ.2544) ได้เริ่มจริงจังในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีรัฐวิสาหกิจที่ได้แปรรูปเช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย และองค์กรสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย สำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในสายงานด้านพลังงาน ได้แก่ 1)การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 2)การไฟฟ้านครหลวงและ 3)การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้เกิดการต่อต้านจากกลุ่ม

ผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจร่วมชุมนุมประท้วงกล่าวโจมตีรัฐบาลหลายครั้ง โดยขอกล่าวหาจะมุ่งประเด็นที่ความไม่โปร่งใสในการแปรรูป เพื่อแสดงความโปร่งใสคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2547 เห็นชอบให้กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์ ที่จะใช้เป็นบรรทัดฐานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีประเด็นที่สำคัญคือหลักเกณฑ์การกระจายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไป จะให้ความสำคัญต่อผู้ลงทุนในประเทศทั้งประชาชนทั่วไปและนักลงทุนที่เป็นสถาบันการเงิน ไม่มีการจัดสรรหุ้นให้ผู้มีอุปการคุณ โดยรัฐบาลถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของทุนจดทะเบียนเพื่อคงสภาพความเป็นรัฐวิสาหกิจ สำหรับรัฐวิสาหกิจด้านไฟฟ้าและประปา รัฐบาลจะถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของทุนจดทะเบียนของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ และห้ามไม่ให้บุคคลใดถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 5 (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2547)

จากนโยบายของรัฐบาลที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังกล่าวข้างต้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีหน้าที่ในด้านการผลิต จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ จึงได้ดำเนินงานปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การในด้านต่างๆ ทั้งการจัดตั้งบริษัทลูกทางด้านธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจก่อสร้าง ธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร การจัดทำบัญชีเพื่อแยกค่าใช้จ่ายและต้นทุนการดำเนินงานที่ชัดเจน การอบรมพนักงานให้เรียนรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานเพื่อเตรียมพร้อมกับการแปรรูปสู่บริษัทจำกัด (มหาชน) ตามนโยบายของรัฐบาลในปี พ.ศ. 2549

ในช่วงรอยต่อของการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบรัฐวิสาหกิจไปสู่การแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการไม่ยอมรับจากของพนักงานบางส่วน โดยแสดงออกในรูปแบบของการประท้วงต่อต้าน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัยในฐานะเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงเห็นสมควรให้มีการวิจัยเรื่องการยอมรับว่าพนักงานมีการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากน้อยเพียงใดและมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่องนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อกำหนดรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่สอดคล้องกับความต้องการและการยอมรับจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยเฉพาะพนักงาน



ภาพที่ 1 สรุปความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาการจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้นำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการกำหนดรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจภายใต้การยอมรับจากพนักงาน กฟภ.

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยการยอมรับจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งหมายถึงพนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จำนวน 4089 คน ในช่วงระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2548

นิยามศัพท์

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) หมายถึง ทัศนคติทางจิตใจของพนักงาน กฟภ. ซึ่งรู้สึก รับผิดชอบต่อกระทั่งขั้นตัดสินใจยอมรับต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ทั้ง 3 ด้านคือ

1. ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การปรับโครงสร้างองค์กรของ กฟภ. เป็นเชิงธุรกิจ แยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า โดยปรับการบริหารจัดการให้เป็น Project Office เพื่อรองรับการแปรรูปเป็นบริษัท ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มธุรกิจคือ 1)กลุ่มธุรกิจเครือข่าย 2)กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ 3)กลุ่มพัฒนาองค์กร 4)กลุ่มธุรกิจลงทุน 5)กลุ่มสนับสนุนและบริการ รวมทั้งมีการปรับยุบเลิกตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อน เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย (ขฟ.) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง (ขก.)

2. **วัฒนธรรมการทำงานใหม่** หมายถึง การกำหนดค่านิยมร่วม 7 ประการในการทำงานใหม่เพื่อรองรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัท คือ 1)ริเริ่มสร้างสรรค์ 2)ทันสมัยต่อข่าวสาร 3)บริการดีเลิศ 4)ซุเชิดสามัคคี 5)มีความรับผิดชอบ 6)มอบความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งภายในและภายนอก 7)โปร่งใสมีคุณธรรม

3. **สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ** หมายถึง เมื่อมีการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัท พนักงาน กฟภ. จะได้รับในสิ่งต่อไปนี้ 1)เงินเดือนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม 2)ได้รับการนับอายุงานต่อเนื่อง 3)กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานยังคงอยู่ 4)ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนเป็นจำนวน 8 เท่าของเงินเดือน ณ วันก่อนจดทะเบียนเป็นบริษัท 5)ได้รับเงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าโดยปรับรวมอยู่ในเงินเดือน 6)ได้รับการจ่ายเงินสมทบจากบริษัทที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 7)ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนกับเวลาที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น 8)บริษัทสามารถกำหนดเงินเดือนสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานได้เองในระดับคณะกรรมการบริหาร

ปัจจัยด้านสังคม-เศรษฐกิจ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพนักงาน กฟภ. ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่ง โดยมีความหมายดังนี้

อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของพนักงาน กฟภ. นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 1)อายุน้อยกว่า 30 ปี 2)อายุ 30-40 ปี 3)อายุ 41-50 ปี 4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงาน กฟภ. แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ 1)ปริญญาตรีขึ้นไป 2)อนุปริญญา 3)ต่ำกว่าอนุปริญญา

รายได้ หมายถึง ค่าจ้างที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจ่ายให้แก่พนักงาน กฟภ. ได้แก่ เงินเดือน ค่าช่วยเหลือไฟฟ้า ค่าวิชาชีพ ทั้งนี้ไม่รวมถึงสวัสดิการในด้านต่างๆที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้แก่พนักงาน กฟภ. เช่น การรักษาพยาบาล การกู้ยืมเงินแบ่งออกเป็น 1)รายได้ไม่น้อยกว่า 20,000 บาท 2)รายได้ 20,000-29,999 บาท 3)รายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. นับตั้งแต่วันที่บรรจุจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 1)อายุงาน 1-10 ปี 2)อายุงาน 11-20 ปี 3) อายุงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงาน กฟภ. ปฏิบัติงานอยู่ได้แก่ 1)งานบริหาร 2)งานวิชาการ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ 3)งานสารบัญ ชุรการ 4)งานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง 5)งานบัญชี การเงิน 6)งานบริการผู้ใช้ไฟ

ประโยชน์ของการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน หมายถึง ผลของการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด(มหาชน)ทำให้เกิดผลที่ดีดังนี้

1. **ประโยชน์ต่อประเทศ** ได้แก่ 1)ลดภาระการลงทุนของรัฐบาลในกิจการไฟฟ้า 2)ลดภาระการก่อหนี้ของประเทศในกิจการไฟฟ้า 3)พัฒนาตลาดทุนของประเทศ 4)ระดมเงินออมจากประชาชน 5)เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ 6)รณรงค์ให้ประชาชนใช้ไฟฟ้าอย่างรู้คุณค่า 7)พัฒนาบุคลากรของภาครัฐ

2. **ประโยชน์ต่อองค์กร** ได้แก่ 1)มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน 2)มีระบบงานสมัยใหม่ทันสมัย 3)การสร้างวินัยทางธุรกิจ 4)แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร 5)มีความคล่องตัวในการบริหารงาน 6)มีการกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใส 7)มีการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ 8)มีเงินทุนเพื่อการลงทุน 9)การขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ

3. **ประโยชน์ต่อพนักงาน** ได้แก่ 1)จะมีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ. 2)ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม 3)มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 4)ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ 5)มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม 6)มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการบริหารงาน 7)ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์กร

พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. หมายถึง สหภาพแรงงาน กฟภ. (สร. กฟภ.)เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งได้แก่ 1)การให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. 2)ประชุมชี้แจงพนักงาน 3)เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น

ร่วมกับผู้บริหาร 4)ตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ. 5)ออกแถลงการณ์เกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ. 6)จัดชุมนุมแสดงพลัง 7)ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ.

ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการเผยแพร่ข่าวสารในการแปรรูปให้พนักงานทราบทาง 1)แผ่นพับ 2)บอร์ดประกาศต่างๆ 3)อินเทอร์เน็ต 4)อินทราเน็ต 5)การฝึกอบรม 6)ประชุมสัมมนา 7)เสียงตามสาย 8)วารสาร กฟภ. 9)การประชุมพิจารณา

ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน หมายถึง เมื่อมีการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) แล้วตรงกับสิ่งที่พนักงานต้องการได้แก่ 1)พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2)มีความมั่นคงในการทำงาน 3)มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน 4)มีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน 5)มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงานและ 6)มีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม

ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. หมายถึง ผู้บริหารและฝ่ายประชาสัมพันธ์ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้แก่ 1)จ้างบริษัทที่ปรึกษาดำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร ระบบบัญชี การบริหารงาน การจัดทำธุรกิจเสริม 2)ส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน 3)การชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงานและสหภาพแรงงาน 4)เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ 1)แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม 2)แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 3)แนวทางการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 4)ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม(Innovation)

นวัตกรรมหมายถึง ความคิด การกระทำ หรือสิ่งที่รับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ที่คนยอมรับ อาจเป็นเรื่องเล็กๆเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ก็ได้ ไม่ว่าจะความคิดนั้นจะได้รับการรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ที่วัดได้จาก ช่วงเวลาตั้งแต่เริ่มใช้หรือถูกค้นพบครั้งแรกหรือไม่ก็ตาม ความคิดใหม่ที่ได้รับการรับรู้ของบุคคลจะกำหนดการตอบสนองต่อความคิดนั้น ถ้าความคิดนั้นใหม่ต่อบุคคลความคิดนั้นก็คือนวัตกรรม (Rogers, 2003: 12)

ความหมายของการยอมรับ (Adoption)

กระบวนการยอมรับ คือ กระบวนการตัดสินใจ (Decision Making) ที่เกิดขึ้นภายในแต่ละบุคคล เมื่อได้รับความรู้ครั้งแรกหรือเรียนรู้ด้วยตนเองมีแรงจูงใจจนกระทั่งตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งนั้นๆ ในกรณีที่มีการยอมรับสิ่งนั้นก็จะเป็นการนำสิ่งนั้นไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ (Rogers, 2003: 168; Foster, 1973: 146-147)

กระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม (Innovation – Decision Process)

Rogers (2003: 168-194) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ว่า กระบวนการยอมรับเป็นการตัดสินใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับความรู้ครั้งแรกจนกระทั่งเกิดทัศนคติในนวัตกรรมนั้น มีการแสดงออกจนถึงขั้นยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ ทั้งนี้ กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 2

1. ชั้นความรู้ (Knowledge) เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการซึ่งบุคคลเริ่มรับรู้ว่ามีนวัตกรรม เกิดขึ้นและศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ความรู้ในขั้นนี้แบ่งได้ 3 ประเภทคือ

1.1 การตระหนักรับรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม (Awareness Knowledge) เป็นความรู้ที่รู้ว่านวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว และรู้ว่านวัตกรรมนั้นทำหน้าที่อะไรได้บ้าง

1.2 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้นวัตกรรม (How-to Knowledge) ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดตามความเคลื่อนไหวกับสื่อมวลชน การติดต่อกับหน่วยราชการที่ทำการเผยแพร่วัตกรรมหรือเข้าร่วมประชุม ที่จำเป็นสำหรับการใช้นวัตกรรมนั้นความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง ยิ่งนวัตกรรมมีความสลับซับซ้อนมากเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประเภทนี้ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น การขาดความรู้ในด้านนี้จะนำไปสู่การปฏิเสธนวัตกรรมได้มากขึ้น

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการกฎเกณฑ์ของนวัตกรรม (Principle Knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ถึงกฎเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้ใช้นวัตกรรมจนบรรลุผลได้

ในขั้นตอนนี้มีบางคนที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมดีแล้ว แต่เมื่อบุคคลเห็นว่านวัตกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นประโยชน์สำหรับบุคคล ความคิดของบุคคลเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นจะหยุดอยู่เพียงขั้นนี้ไม่สามารถไปสู่ขั้นอื่นๆ

2. ชั้นการจูงใจ (Persuasion) เป็นขั้นเกี่ยวกับอารมณ์และท่าทีความรู้สึกของบุคคลว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมอย่างไร และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ในขั้นนี้บุคคลประเมินคุณลักษณะของนวัตกรรมด้วยการตีความหมายตามข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมา และบุคคลจะหาสิ่งที่มาสนับสนุนความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อนวัตกรรมด้วย

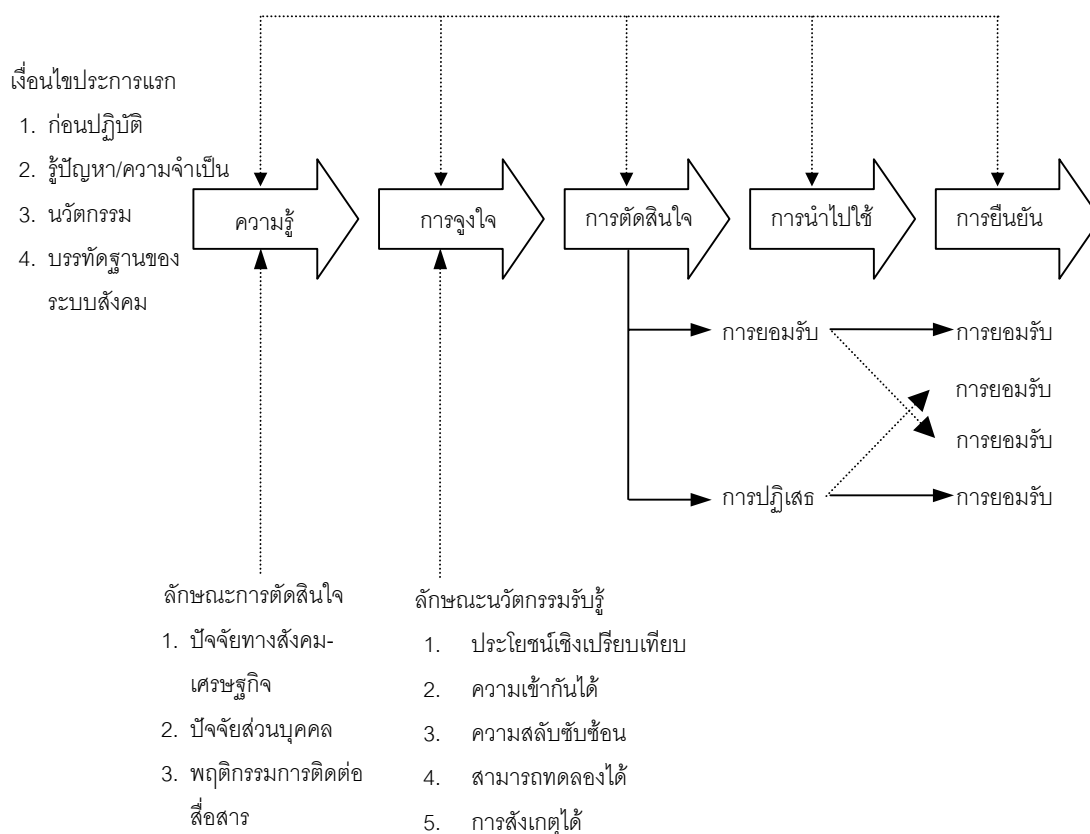
3. ชั้นการตัดสินใจ (Decision) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรม ถ้าหากบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีความรู้สึกชอบ และเห็นประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น บุคคลก็จะตัดสินใจยอมรับ ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น หรือมีความรู้สึกไม่ชอบ ไม่เห็นคุณค่านวัตกรรมนั้น บุคคลก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับ

ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลพิจารณาเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอก
จากนี้ยังสอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอีกด้วย ขั้นนี้
จึงแบ่งบุคคลออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมกับกลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรม

4. **ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)** เป็นขั้นที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจ ซึ่งบุคคลจะ
พยายามแสวงหาสิ่งต่างๆเกี่ยวกับนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้มีความเชื่อมั่นในการนำนวัตกรรมไปใช้
มากขึ้น และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และทราบว่าตนจะแก้ไขปัญหาอันนั้นได้
อย่างไรด้วย โดยปกติเมื่อนวัตกรรมได้ถูกนำไปใช้แล้วขั้นตอนนี้จะสิ้นสุดลง และนำไปสู่ขั้นตอนต่อ
ไป

5. **ขั้นการยืนยัน (Confirmation)** เป็นขั้นที่บุคคลแสวงหาข่าวสารข้อมูลและแรงเสริมเพื่อ
สนับสนุนการตัดสินใจของตน ถ้าข้อมูลที่ได้สนับสนุนข้อมูลเดิมบุคคลก็จะไม่เปลี่ยนแปลงพฤติ
กรรมหากข้อมูลขัดแย้งข้อมูลเดิมก็อาจมีการเปลี่ยนพฤติกรรมกล่าวคือ กลุ่มที่เคยยอมรับวัต กรรม
อาจเปลี่ยนไปไม่ยอมรับนวัตกรรมและกลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรมอาจเปลี่ยนเป็นยอมรับวัต
กรรมในภายหลังได้

สรุป จากโมเดลของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมของ Rogers นั้น การยอมรับ
นวัตกรรม หมายถึง กระบวนการยอมรับที่เกิดจากขั้นตอนการตัดสินใจ 5 ขั้น คือ ขั้นความรู้ ขั้นจูง
ใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ ขั้นการยืนยัน จนกระทั่งเกิดทัศนคติในนวัตกรรมนั้นเพื่อแสดง
ออกจนถึงขั้นยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นๆ



ภาพที่ 2 โมเดลขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

(A model of stages in the innovation-decision process)

ที่มา: Rogers (2003: 170)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

Batten (1957: 55) และ Dube (1965 : 33) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับที่สำคัญ คือ ระยะเวลา โดยเฉพาะระยะเวลาที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งการสนใจที่มีผลต่อการยอมรับ เช่น มีการยอมรับเกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งแปลกใหม่หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือยอมรับเพราะรัฐบาลมีกฎหมายมาบังคับ เป็นต้น

สำหรับ Rogers (2003: 210-270) ได้ทำการวิเคราะห์ว่า การยอมรับนวัตกรรมเร็ว-ช้าขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้ (แสดงในภาพที่ 3)

1. **คุณลักษณะของนวัตกรรมที่รับรู้ได้ (Perceived Attributes of Innovations)** มีส่วนทำให้กลุ่มบุคคลเป้าหมายมีการยอมรับเร็ว-ช้าด้วย โดยอธิบายถึงลักษณะของนวัตกรรมซึ่งจะมีผลต่อการยอมรับไว้ดังนี้

1.1 ประโยชน์ที่ได้เชิงเปรียบเทียบ (Relative Advantage) หมายถึง ผลที่ได้ซึ่งบุคคลเป้าหมายจะได้รับหากยอมรับนวัตกรรมต้องมากกว่าหรือดีกว่าผลได้ที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิม นวัตกรรมนั้นจึงจะเป็นที่ยอมรับโดยรวดเร็วขึ้น ผลได้ที่ว่ามีมักปรากฏในรูปกำไรทางเศรษฐกิจ สถานภาพและอื่นๆ เช่น ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง ความพอใจ ความสะดวกสบาย เป็นต้น นวัตกรรมใดที่บุคคลนั้นเห็นว่ามิประโยชน์ มีคุณค่าต่อบุคคล นวัตกรรมนั้นจะถูกยอมรับมากขึ้น

1.2 ความสอดคล้องหรือเข้ากันได้ (Compatibility) หมายถึง ความสอดคล้องหรือไปกันได้กับค่านิยม ความเชื่อถือ ประสบการณ์ในอดีต รวมทั้งความต้องการที่แท้จริงของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งหากบุคคลได้รับรู้ว่านวัตกรรมนั้นเข้ากันได้กับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวแล้ว มีแนวโน้มที่บุคคลจะยอมรับนวัตกรรมเร็วขึ้น

1.3 ความยุ่งยากสลับซับซ้อน (Complexity) หมายถึง ความยุ่งยากซับซ้อนของนวัตกรรมที่ยากต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ ซึ่งความคิดใหม่ ๆ ที่เข้าใจยากจะไม่เป็นที่ยอมรับ ในขณะที่ความคิดใหม่ที่เข้าใจได้ง่าย และสามารถนำไปใช้ได้โดยไม่ต้องยุ่งยากจะเป็นที่ยอมรับได้เร็วกว่า

1.4 การทดลองได้ (Trialability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่จะนำนวัตกรรมนั้นไปลองทำดู ถ้านวัตกรรมนั้นสามารถนำไปทดลองได้ก็จะเป็นที่ยอมรับง่าย และเร็วกว่านวัตกรรมที่ไม่สามารถนำไปทดลองได้ พวกที่ยอมรับนวัตกรรมเร็วจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะนี้มากกว่าพวกที่ยอมรับช้า

1.5 การสังเกตได้ (Observability) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลของนวัตกรรมนั้นจะเห็นได้ นวัตกรรมบางอย่างสังเกตเห็นได้ง่ายและสามารถสื่อความหมายให้ผู้อื่นรู้ได้ง่ายแต่ นวัตกรรมบางอย่างยากที่จะอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้

2 **รูปแบบของการตัดสินใจในนวัตกรรม (Type of Innovation-Decision)** โดยอธิบายถึงรูปแบบของการตัดสินใจในนวัตกรรม ดังนี้

2.1 การเลือกตัดสินใจในนวัตกรรม (Optional Innovation-Decision) หมายถึง การตัดสินใจของแต่ละบุคคลทางปทัสถานของระบบ และระบบเครือข่าย ระหว่างบุคคล มีผลในการเลือกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธในนวัตกรรม

2.2 ความร่วมมือในการตัดสินใจในนวัตกรรม (Collective Innovation-Decision) หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันระหว่างสมาชิกทั้งหมด มีผลต่อการตัดสินใจในนวัตกรรม

2.3 อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในนวัตกรรม (Authority Innovation-Decision) หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ ตำแหน่ง หรือความรู้ความชำนาญ มีผลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

3. ช่องทางพฤติกรรมและการสื่อสาร (Communication Channels) หมายถึง การสื่อสารมวลชนและการสื่อสารระหว่างบุคคล มีผลต่อการตัดสินใจสุดท้าย คือ การรับหรือไม่รับโดยแบ่งช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องการสื่อสารมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

4. ความสอดคล้องกับความต้องการและค่านิยม (Nature of the Social System) หมายถึง ระบบสังคมประเภทต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการรับหรือไม่รับนวัตกรรม หรือรับเร็วรับช้าด้วย เนื่องจากสังคมที่แตกต่างกัน สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันได้ โดยอาศัยสมาชิกในหน่วยสังคมเอง ผู้นำสังคม และความพยายามของผู้รับผิดชอบ

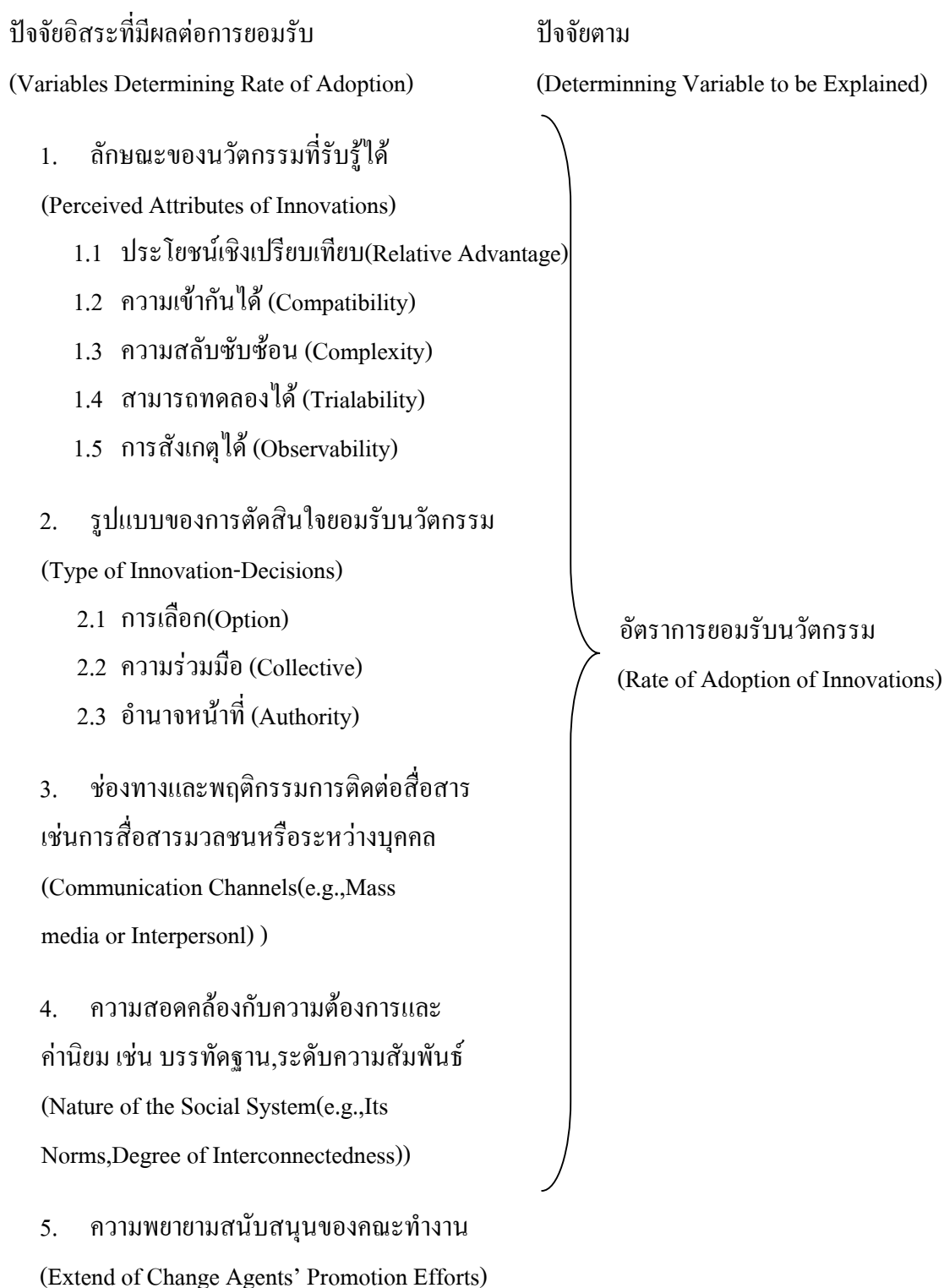
5. ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุน (Extent of Change Agents' Promotion Efforts) หมายถึง ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อความสำเร็จเพื่อให้เกิดการยอมรับการตัดสินใจในนวัตกรรม

ในส่วนของลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมนั้น Rogers และ Shoemaker (1971: 169) ได้แบ่งเป็น 3 ข้อ ได้แก่

1. **ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม** ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีสถานะทางสังคมสูงหรือตั้งเป้าหมายในชีวิตเพื่อเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้นและนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับชีวิต จะเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้สูงกว่าและเร็วกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาน้อย

2. **พฤติกรรมในการสื่อสาร** การยอมรับในนวัตกรรมจะเกิดขึ้นมากกว่าและเร็วกว่าถ้าพฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้คือ บุคคลมีส่วนร่วมในสังคมและทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดี มีการเดินทางบ่อยครั้ง หรือเป็นคนไม่ติดถิ่น มีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่ นวัตกรรม มีโอกาสเปิดรับสื่อมวลชน-สื่อระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากเพราะมีโอกาสแสวงหาข่าวสารมากและเป็นผู้ที่มีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

3. **บุคลิกภาพ** ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดได้แก่ ผู้ที่มีความสนใจเรียนรู้ติดต่องานกว้างขวาง ไม่รังเกียจการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจะเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็ว ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องยอมรับนวัตกรรมนั้นมาใช้เสมอไป เพราะการยอมรับนวัตกรรมยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอย่างอื่นเช่น ทักษะและความเชื่อ นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมถ้าไม่ได้พิจารณาเห็นว่านวัตกรรมนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อตนก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับนวัตกรรม



ภาพที่ 3 รูปแบบปัจจัยที่มีผลต่ออัตราการยอมรับนวัตกรรม

ที่มา: Rogers (2003: 222)

แนวความคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

Shirley (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การแปรรูปทางการบริหารของกิจการภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทาน หรือ การทำสัญญาว่าจ้าง หรือการจ้างให้ภาคเอกชนจัดทำบริการบางอย่าง โดยมีสัญญาว่าจ้าง และอาจขยายความถึง การขายสภาพการเป็นเจ้าของกิจการ หรือเลิกล้มกิจการแล้วขายทรัพย์สินไป การขายสภาพการเป็นเจ้าของในกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการขายหุ้นให้แก่เอกชน โดยรัฐซึ่งเป็นเจ้าของเดิมยังคงไว้ซึ่งหุ้นส่วนมากอยู่ซึ่ง Young (1998) ซึ่งให้เห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นนโยบายของรัฐในประเทศต่างๆทั่วโลก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือปรับปรุงเศรษฐกิจในประเทศอุตสาหกรรม และนำมาใช้เป็นนโยบายช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศสังคมนิยม

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในกิจการที่รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นๆของรัฐบาลเคยดำเนินการอยู่ก่อน จึงเท่ากับว่าเป็นการลดบทบาทการดำเนินงานของรัฐบาลในกิจกรรมทางเศรษฐกิจในรัฐวิสาหกิจลงไประดับหนึ่ง (อนุสรณ์และปารกรรม, 2547: 1; ฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542: 22; พลายพลและสมัย, 2544: 15)

โดยลดภาระทางการเงินของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเองสามารถเลี้ยงตัวเองได้ (ติน, 2534: 356) เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันโดยเสรีและผ่อนคลายการควบคุมหรือกฎเกณฑ์ตลอดจนมีการนำระบบการตลาดเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นการเน้นบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนในการดำเนินกิจการเหล่านี้ให้มากขึ้น (ธีรพันธ์, 2534: 7)

สรุปได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจหมายถึงการลดบทบาทของภาครัฐในกิจการที่รัฐดำเนินการอยู่ ทั้งด้านการบริหาร การจัดการ การลงทุน และด้านการเงิน โดยส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในกิจการนั้นๆแทนที่ อาจจะเป็นในลักษณะการให้สัมปทาน การร่วมทุน การทำสัญญา การขายทรัพย์สิน การขายหุ้น

ความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจ

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้นำทุนของรัฐไปสร้างรัฐวิสาหกิจและบริษัทกิจการขึ้นจำนวนหนึ่งโดยมีรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่และอยู่ภายใต้การบริหารงานของข้าราชการที่มาจากคณะราษฎรหรือเป็นคณะบุคคลที่ใกล้ชิดกับคณะราษฎร รัฐวิสาหกิจที่ถูกจัดตั้งขึ้นได้แก่ บริษัทข้าวไทย บริษัทประมงไทย บริษัทเดินเรือไทย

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง รัฐบาลได้จัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อดำเนินการด้านที่เป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและกิจการที่มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งกิจการที่เกี่ยวข้องกับสงครามเช่น เชื้อเพลิง มีการตรากฎหมายสำคัญฉบับหนึ่งในปี พ.ศ. 2496 เพื่อเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารจัดตั้งองค์การหรือหน่วยงานขึ้นมาทำหน้าที่จัดทำบริการสาธารณะ พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 ได้จัดตั้งหน่วยงานต่างๆขึ้นมาหลายแห่งซึ่งมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจได้แก่ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ องค์การเบตเตอร์ องค์การแก้ว องค์การกำจัดน้ำเสีย เป็นต้น (นันทวัฒน์, 2543: 5)

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ

เหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจมีสาเหตุหลายประการแตกต่างกันไป เช่นสาเหตุทางด้านเศรษฐกิจ สาเหตุทางด้านความมั่นคง บางครั้งอาจจะมาจากเหตุผลหลายประการรวมกัน ซึ่งพอจะแบ่งเหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจออกได้ดังนี้ (นันทวัฒน์, 2543: 5)

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐ ในกรณีที่สังคมต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการใหม่ๆซึ่งเอกชนยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงาน หรือดำเนินงานอยู่แล้วแต่ไม่ประสบผลดี รัฐอาจจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเข้ามาดำเนินกิจการนั้นๆ โดยอาจเข้ามาดำเนินการเองหรือเข้าควบคุมหรือถือเสียงข้างมากหากเอกชนดำเนินกิจการนั้นๆอยู่แล้ว โดยไม่ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างเดิมแต่อย่างไรเช่น กิจการรถไฟ วิทยุ โทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง

2. **เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ภาคเอกชนในการดำเนินธุรกิจ** ในการดำเนินกิจการบางอย่างที่ซึ่งมีความสำคัญทางเศรษฐกิจ เพราะเป็นรากฐานที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาเศรษฐกิจดำเนินไปได้โดยสะดวกรวดเร็ว รัฐอาจต้องเป็นผู้เริ่มดำเนินการก่อน ด้วยเหตุผลที่ว่าเอกชนไม่มีความรู้หรือประสบการณ์เชิงอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์ในเรื่องนั้นมาก่อนจุดเกิดความไม่มั่นใจในการลงทุนและผลกำไรที่จะได้รับหรือไม่สนใจในการดำเนินการ เมื่อรัฐได้ดำเนินการมาระยะหนึ่งจนประสบความสำเร็จเป็นตัวอย่างที่ดี เอกชนก็อาจตัดสินใจเข้ามาดำเนินการบ้าง เช่น การจัดสร้างที่พักอาศัยให้แก่ประชาชน ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก

3. **เพื่อความมั่นคงของประเทศ** กิจการบางประเภทอาจมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศและประชาชน หากปล่อยให้เอกชนดำเนินการอาจเกิดการผูกขาดในกิจการใดกิจการหนึ่งและเรียกค่าตอบแทนในสินค้าหรือบริการตามอำเภอใจ สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้บริโภคโดยรวม เช่น กิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท

4. **เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม** กิจการบางประเภทมีประโยชน์อย่างมากต่อสาธารณะเป็นการรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพพลามัยของประชาชนแต่ไม่เป็นที่สนใจของเอกชนมากนัก อาจจะต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากได้ผลตอบแทนน้อย รัฐจึงควรเข้ามาดำเนินการเพื่อคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย องค์การสวนพฤกษศาสตร์ องค์การสวนสัตว์ เป็นต้น

5. **เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ** การจัดทำบริการสาธารณะถือเป็นการกิจหน้าที่หลักที่สำคัญของรัฐบาล โดยเฉพาะกิจการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการต่างๆที่ประชาชนทุกคน โดยเฉพาะผู้ที่ด้อยโอกาสในสังคมควรมีโอกาส แต่กิจการเหล่านี้ต้องใช้เงินทุนในการดำเนินงานสูงแต่ได้ผลตอบแทนต่ำ จุดคุ้มทุน(Break-Even Point)และกำไร(Normal Profit) ต้องใช้ระยะเวลานาน ต้องใช้พนักงานจำนวนมากและต้องมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆเป็นอย่างดี ทำให้มีเอกชนน้อยรายหรือไม่มีเลยที่จะเข้ามาดำเนินการ รัฐจึงต้องเข้ามาดำเนินการเองเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกเช่น ไฟฟ้า ประปา รถไฟ โทรศัพท การขนส่ง ซึ่งรัฐบาลของประเทศต่างๆในโลกส่วนใหญ่มักจะดำเนินการเองทั้งสิ้น

6. **เพื่อประโยชน์ในด้านการคลัง** โดยกิจการที่รัฐผูกขาดแต่ผู้เดียวทำให้รัฐสามารถเรียกผลตอบแทนได้ในอัตราที่สูง ทำให้รัฐมีรายได้มากกว่าที่จะให้เอกชนดำเนินการและเรียกเก็บภาษีจากเอกชน ดังนั้นในบางกรณีรัฐจึงประกาศให้กิจการที่รัฐต้องการหารายได้เป็นกิจการที่ผูกขาดโดยรัฐ เช่น กิจการเกี่ยวกับการกีฬาทุกประเภท

7. **เพื่อควบคุมสินค้าอันตราย** ในกรณีที่รัฐต้องการจำกัดและควบคุมการผลิตและการบริโภคสินค้าที่เป็นอันตรายแก่สังคม รัฐก็จะเป็นผู้ดำเนินการธุรกิจ การผลิตและการจำหน่ายสินค้านั้นโดยตรงเช่น สุรา ยาสูบ สลากกินแบ่งและไฟ

เหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นันทวัฒน์ (2543: 214-218) ได้สรุปปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ว่าสามารถแบ่งได้เป็น 2 กรณีด้วยกันคือ 1) มาจากการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเองและ 2) ปัญหาจากภายนอกของรัฐวิสาหกิจ

1. ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

1.1 ปัญหาทางด้านการบริหารจัดการและระบบการทำงานของรัฐวิสาหกิจ เกิดจากผู้บริหารและคณะกรรมการมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามอำนาจทางการเมืองทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการบริหารงาน อีกทั้งการทำงานของรัฐบาลที่คล้อยคลึงกับระบบราชการที่ขาดความคล่องตัว มีกฎระเบียบมากทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

1.2 ปัญหาทางด้านบุคลากร เกิดจากมีจำนวนบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีปัญหาคนล้นงานในบางแห่งและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าภาคเอกชนเนื่องจากขาดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ขาดคนที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน เงินเดือนของพนักงานในระดับล่างสูงกว่าพนักงานของหน่วยงานราชการและเอกชน ในขณะที่เงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในระดับบริหารกลับต่ำกว่าภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณภาพ

1.3 ปัญหาทางด้านระบบบัญชีการเงินและระบบข้อมูลในการบริหารงาน ได้แก่การที่ระบบบัญชีการเงินในหลายๆรัฐวิสาหกิจยังไม่ทันสมัยและไม่ได้มาตรฐานทำให้ไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลงานได้

1.4 ปัญหาความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

1.5 ปัญหาการขาดแคลนเงินลงทุน การขาดแคลนเงินทุนทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถจัดหาสินค้าและบริการได้เพียงพอกับความต้องการ

1.6 ปัญหาจากโครงสร้างองค์กร เนื่องจากรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งและโครงสร้างในการจัดตั้งไม่เหมือนกัน ซึ่งไม่สนองต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน เพราะมีขั้นตอนมากมายเกิดความล่าช้าในการตัดสินใจเป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันกับภาคเอกชน

2. ปัญหาที่เกิดจากภายนอกรัฐวิสาหกิจ ได้แก่กรณีต่างๆที่มาจากสภาพแวดล้อมภายนอกประเทศเช่น กรณีองค์การการค้าโลก(World Trade Organization) ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องเปิดเสรีทางการค้าและบริการ ดังนั้นกิจการบางประเภทจึงจำเป็นต้องดำเนินการแปรรูปเพื่อรับมือกับภาวะการแข่งขันเมื่อมีการเปิดเสรีเช่น การทำเรือแห่งประเทศไทย องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพอสรุปได้ดังนี้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค,2546)

1. ในแง่ของรัฐบาล ได้ประโยชน์ดังนี้

1.1 ลดภาระของภาครัฐในการลงทุนในรัฐวิสาหกิจเพื่อรัฐจะได้ลงทุนและพัฒนาบริการในด้านอื่นๆให้แก่ประชาชน

1.2 ลดภาระการก่อกวนของประเทศโดยเฉพาะหนี้ต่างประเทศ

1.3 พัฒนาตลาดทุนของประเทศโดยการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจขายในตลาดหลักทรัพย์เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ

1.4 เป็นการระดมเงินออมของประชาชน

- 1.5 เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศให้สามารถรองรับต่อตลาดการค้าโลกเสรี
- 1.6 สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า
- 1.7 บุคลากรของภาครัฐจะมีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ในแง่ของรัฐวิสาหกิจ ได้ประโยชน์ดังนี้

- 2.1 เป็นการกระตุ้นให้รัฐวิสาหกิจเกิดการตื่นตัวในการปรับปรุงคุณภาพของงาน
- 2.2 เป็นสื่อแนะนำระบบงานสมัยใหม่เข้าสู่ระบบงานของรัฐวิสาหกิจ
- 2.3 ช่วยสร้างวินัยทางธุรกิจให้เกิดแก่รัฐวิสาหกิจ
- 2.4 ใช้วินัยทางธุรกิจแก้ปัญหาบุคลากร
- 2.5 มีความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น
- 2.6 การใช้ทรัพยากรต่างๆเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและมุ่งให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลสูงสุด
- 2.7 มีการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลที่ดีและโปร่งใสตามมาตรฐานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์
- 2.8 สามารถระดมทุนเพื่อขยายกิจการได้เร็วขึ้น

3. ในแง่ของเอกชน ได้ประโยชน์ดังนี้

- 3.1 สร้างงานให้กับเอกชน ลดการผูกขาดโดยภาครัฐบาล
- 3.2 เอกชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 3.3 เสริมสร้างการลงทุนภายในประเทศให้กว้างขวางขึ้น
- 3.4 ใช้ประโยชน์จากเงินออกในภาคเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3.5 เป็นการกระจายรายได้ไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งรัฐจะได้กลับมาในรูปแบบภาษี

4. ในส่วนของพนักงาน ได้ประโยชน์ดังนี้

- 4.1 มีส่วนเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจกับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินปันผล
- 4.2 ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับบริษัทเอกชนชั้นนำ

- 4.3 มีการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงาน
- 4.4 สร้างการเรียนรู้ การบริหารงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น
- 4.5 มีส่วนร่วมในความคิดเชิงบริหาร
- 4.6 ในฐานะที่เป็นประชาชนก็จะได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น
- 4.7 ในฐานะที่เป็นประชาชนก็จะได้รับอัตราค่าบริการที่สะท้อนถึงต้นทุนที่แท้จริงเป็นไปตามกลไกการแข่งขันของตลาดและมีความเป็นธรรมต่อผู้บริโภคมากขึ้น
- 4.8 พนักงานยังมีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิมเพราะไม่มีการปลดพนักงานออก

รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี 2 รูปแบบใหญ่ๆคือ 1)การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของการเป็นเจ้าของกิจการและ 2)การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของการเป็นเจ้าของกิจการ นอกจากนี้ ตามแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2541 ได้แบ่งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีหลายระดับดังนี้ (อนุสรณ์และปราชกรม, 2547: 3)

1. **สัญญาจ้างให้บริหารงาน(Contract or Outsourcing)** เฉพาะเรื่องมักเป็นกิจกรรมที่ไม่ซับซ้อนเช่น การบริการทำความสะอาด การซ่อมแซมพัสดุ การรักษาปลอดภัย การเรียกเก็บชำระเงินค่าบริการ
2. **สัญญาเช่า(Lease)** คือการที่รัฐให้สิทธิแก่เอกชนในการครอบครองสินทรัพย์ของรัฐเป็นการชั่วคราวมีกำหนดระยะเวลา 5-20 ปี โดยจ่ายผลตอบแทนตามที่กำหนดไว้เช่น โครงการให้เอกชนลงทุนพัฒนาและประกอบการทำเทียบเรือผู้สินค้าในบริเวณท่าเรือแหลมฉบัง โดยการท่าเรือแห่งประเทศไทยเป็นเจ้าของที่ดิน
3. **การจัดตั้งบริษัทในเครือ(Subsidiary)** เช่นการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยจัดตั้งบริษัทปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด (มหาชน)
4. **การให้สัมปทาน(Concession)** รัฐให้สิทธิผูกขาดแก่เอกชนในการผลิตสินค้าภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ โดยเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบการลงทุน การจัดการและการปฏิบัติงานอายุสัมปทาน

ประมาณ 20-30 ปี เอกชนจะได้รับค่าบริการจากประชาชนโดยตรง ในขณะที่รัฐเก็บค่าสิทธิหรือ ส่วนแบ่งตามที่ตกลงเช่น

4.1 BOT (Build-Own-Transfer) หมายถึงเอกชนผู้รับสัมปทานเป็นผู้ลงทุน ออกแบบ ก่อสร้างและบริหารจัดการเมื่อสิ้นสัญญาสัมปทานเอกชนจะโอนกิจการทั้งหมดให้กับรัฐเช่น โครงการปทุมธานี-รังสิตของการประปาส่วนภูมิภาค

4.2 BOO (Build-Own-Operate) หมายถึงรัฐให้เอกชนลงทุนดำเนินการและเป็นเจ้าของ โดยรัฐรับซื้อผลผลิตเช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เอกชนดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้าอิสระ IPP(Independent Power Product) SPP(Small Power Product) แล้วขายไฟฟ้าให้กับ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.3 BTO (Build-Transfer-Own) หมายถึงเอกชนเป็นผู้ลงทุนออกแบบและดำเนินการ ก่อสร้าง เมื่อก่อสร้างเสร็จจะต้องโอนทรัพย์สินต่างๆ ให้แก่รัฐแต่เอกชนยังเป็นผู้บริหารกิจการ ตลอดอายุสัมปทานเช่นการทางพิเศษแห่งประเทศไทยให้เอกชนเข้ามาลงทุนในโครงการทางด่วน

5. **การร่วมลงทุน(Joint Venture or Strategic Investor)** เป็นการร่วมทุนกับเอกชนที่มีความชำนาญในกิจการนั้นๆเช่นองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพร่วมลงทุนกับเอกชนในการดำเนินการรถปรับอากาศขนาดเล็ก บริษัทการบินไทยร่วมทุนกับเอกชนเพื่อตั้งบริษัทการบินไทย

6. **การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์(Listed)** รัฐลดสัดส่วนการถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจ โดยการขายหุ้นให้แก่ประชาชนและเอกชนบางกลุ่มเช่นธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) หรือจัดตั้งบริษัทลูกเพื่อระดมทุนจากเอกชน โดยรัฐวิสาหกิจยังคงถือหุ้นบริษัทลูกเช่นการจัดตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด และบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด

7. **การขายองค์การหรือสินทรัพย์บางส่วนให้เอกชน** กิจการที่รัฐเห็นว่าเอกชนดำเนินการ ได้ดีกว่าและไม่มีความจำเป็นต้องทำเองจึงทำการยุบและจำหน่ายรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชน ในอดีต รัฐได้ยุบและจำหน่ายกิจการรัฐวิสาหกิจไปแล้วเช่น โรงงานกระสอบป่านและโรงงานน้ำตาล

เงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ประสบความสำเร็จ

ประสบการณ์จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในหลายประเทศได้ชี้ให้เห็นว่าเมืองคัมปะกอบสำคัญที่เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ พอสรุปได้ดังนี้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548ก)

1. การสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง โดยรัฐบาลจะต้องกำหนดเป็นนโยบายที่หนักแน่น และชัดเจนว่าจะ ดำเนินนโยบายปฏิรูปอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและจะผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้องและเป็นรูปธรรม

2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจต้องเป็นที่ยอมรับของฝ่ายต่าง ๆ ทั้งที่เป็นผู้บริหารและพนักงานของรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ นักวิชาการองค์การภาคเอกชน และกลุ่มประชาชนที่จะได้รับผลในฐานะ เป็นผู้ใช้บริการรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ ทุกฝ่ายควรมีความเข้าใจตรงกันในแนวทางและวัตถุประสงค์ของการปฏิรูป

3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจควรมีเป้าหมายหลักเพื่อให้กลไกตลาด ทำงานได้อย่างเต็มที่ เป็นการส่งเสริมการแข่งขันที่เสรีและเป็นธรรม ลดอุปสรรคสำหรับผู้ผลิตรายใหม่ที่จะเข้ามาแข่งในตลาด ให้ผู้บริโภคมีทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีขอบเขตมากไปกว่าการปรับปรุงเฉพาะองค์การรัฐวิสาหกิจ ในกรณีส่วนใหญ่มักจำเป็นต้องปรับโครงสร้างตลาดและองค์การภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มีการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจนระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล และผู้ทำหน้าที่ประกอบกิจการ

5. การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของและบริหาร กิจการรัฐวิสาหกิจ ควรมีกระบวนการที่โปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก และการทุจริต และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะได้ผู้ประกอบการ เอกชนที่มีความพร้อมที่สุดเข้ามาดำเนินงานแทนหรือร่วมกับรัฐวิสาหกิจ

6. ควรระมัดระวังไม่ให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลกระทบในทางลบแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจและควรโน้มน้าวให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนโดยทั่วไปตระหนักถึงผลดีของ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้อาจเปิดโอกาสให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนผู้สนใจมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการแปรรูป โดยการขายหุ้นไว้ในราคาพิเศษ

7. **การประชาสัมพันธ์** การชี้แจงให้ประชาชนโดยทั่วไป และกลุ่มเป้าหมายต่างๆ (เช่น พนักงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชน ต่างๆ) ได้เข้าใจเหตุผลความจำเป็นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งผลกระทบของการปฏิรูปที่จะมีต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นเงื่อนไขที่สำคัญสำหรับการปฏิรูป การประชาสัมพันธ์ในส่วนนี้ต้องมีลักษณะที่ทำอย่างต่อเนื่อง และเป็นการให้ ให้ข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา โดยรวมทั้งด้านผลดีและผลเสียของการแปรรูป เท่าที่ผ่านมารัฐบาลไทยได้ใช้ความพยายามอย่างมากในการรณรงค์ เพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ จึงคาดได้ว่าการประชาสัมพันธ์น่าจะ มีส่วนทำให้การแปรรูปประสบผลสำเร็จในระดับหนึ่ง

8. **โครงสร้างตลาดและการกำกับดูแล** หลายฝ่ายยังไม่มี ความมั่นใจว่าเมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการปรับโครงสร้างตลาด และการจัดตั้งองค์การกำกับดูแลแล้ว จะมีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพในสภาพ ความเป็นจริงของไทยได้หรือไม่ การเปิดเสรีในกิจการ สาธารณูปโภคของบางประเทศมิใช่จะปราศจากปัญหาเสียทีเดียว ดังนั้นในกรณีของไทย กระบวนการปรับโครงสร้างตลาด และการจัดตั้งองค์การกำกับดูแล จึงจำเป็นต้องเป็นไปอย่างรอบคอบและระมัดระวัง โดยอาจต้องนำเอาข้อผิดพลาดของประเทศอื่นๆ มาใช้เป็นบทเรียนให้มากที่สุด ประเด็นสำคัญที่จะเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ กฎเกณฑ์การแข่งขันและการกำกับดูแล วิธีการจัดตั้งองค์การกำกับดูแล วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งกรรมการกำกับดูแลและความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การกำกับดูแล

นอกจากนี้ Shirley (1995) อธิบายว่ามีเงื่อนไขบางประการที่จำเป็นต่อการแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นกิจกรรมเอกชนคือ

1. **ผู้นำและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความต้องการที่จะแปรรูป** ทั้งนี้พิจารณาว่าเป็นทางเลือกที่เหมาะสมที่จะให้ประโยชน์แก่สังคม

2. **มีความเป็นไปได้ในเชิงการเมือง** ผู้นำมั่นใจว่าจะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากรัฐบาลระดับต่าง ๆ ซึ่งความร่วมมือเป็นประเด็นสำคัญต่อความสำเร็จ ทั้งนี้ยังรวมถึงฝ่ายนิติบัญญัติ ระบบราชการ และรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลระดับส่วนภูมิภาค ซึ่งรับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบาย

หรือดำเนินการแปรสภาพ นอกจากนี้ ผู้નાต้องพิจารณาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างหน้าพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ การแปรรูปทำให้เจ้าหน้าที่วิกฤตกังวลที่จะถูกปลดออก จึงมีการต่อต้านการแปรรูป

3. **ความน่าเชื่อถือของรัฐบาล** โดยรัฐบาลจะต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้แก่บุคคลและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้ลงทุนหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่จะแปรรูป ทำให้กลุ่มต่าง ๆ มีความเชื่อถือรัฐบาล

ประสบการณ์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟของประเทศต่างซึ่งจัดทำโดยสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กระทรวงการคลัง ได้สรุปลักษณะของโครงสร้างก่อนและหลังแปรรูปไว้ดังนี้

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบประสบการณ์การเปิดเสรีและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟของประเทศสหรัฐอเมริกา

ลักษณะ	สหรัฐอเมริกา	
	ก่อนแปรรูป	หลังแปรรูป
โครงสร้างตลาด	แข่งขัน	1. แข่งขัน 2. บริษัทใหญ่ครองส่วนแบ่งตลาดและมีบริษัทเล็กหลายบริษัท
การเป็นเจ้าของโครงสร้างพื้นฐาน	บริษัทรถไฟเป็นเจ้าของ	บริษัทรถไฟเป็นเจ้าของ
การแยกระหว่างโครงสร้างพื้นฐานและบริการ	มีสิทธิในการใช้ทางรถไฟ	มีสิทธิในการใช้ทางรถไฟ
แนวทางการกำกับดูแล	1. ควบคุมราคา 2. ไม่ปิดเส้นทางที่ขาดทุน	1. ตั้งราคาแบบเสรี 2. ปิดเส้นทางที่ขาดทุน
สาเหตุที่ยกเลิกการควบคุม	เสียส่วนแบ่งของตลาด	

ที่มา: สำนักกรรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ (2543: 138)

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสบการณ์การเปิดเสรีและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟฟ้าของประเทศไทย

ลักษณะ	อังกฤษ	
	ก่อนแปรรูป	หลังแปรรูป
โครงสร้างตลาด	ผูกขาดโดยรัฐ	1. แข่งขัน 2. ให้สัมปทานแก่บริษัท รถไฟฟ้าโดยสาร 25 บริษัท และบริษัทรถไฟฟ้าขนส่งสินค้า 2 บริษัท
การเป็นเจ้าของโครงสร้างพื้นฐาน	รัฐเป็นเจ้าของ	บริษัทเอกชนเป็นเจ้าของ
การแยกระหว่างโครงสร้างพื้นฐานและบริการ	รวมกัน	แยกขาดจากกัน
แนวทางการกำกับดูแล	เสรีด้านราคายกเว้นบริการบางประเภท	เสรี ตั้งราคาแบบ RPI-X (Retail Price Index-Fixed Cost Parameter)
สาเหตุที่ยกเลิกการควบคุม	รัฐต้องให้เงินอุดหนุนมากเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการ	

ที่มา: สำนักวิจัยวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ (2543: 139)

แนวทางการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(กฟภ.)ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจาก องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มาดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง ด้วยทุนประเดิมจำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้าสูงสุดในปี 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ ผลิตด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ดีเซลทั้งสี่ สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าบริการ ประชาชนได้ 26.4 ล้านหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ต่อปี และมีประชาชน ได้รับประโยชน์ จากการใช้ไฟฟ้าประมาณ 1 ล้านคน หรือร้อยละ 5 ของประชาชนที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้น 23 ล้านคน

ในช่วง 2-3 ปีแรก ของการก่อสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประมาณปี 2504-2506 ระบบผลิตไฟฟ้าขนาดใหญ่ กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา ควบคู่ไปกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานภายในของประเทศ อันได้แก่ถนนหนทาง และแหล่งน้ำตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ซึ่งเริ่มขึ้นเมื่อปี 2504 และกำหนดสิ้นสุดในปี 2509 ในช่วงเวลานั้นการก่อสร้างไฟฟ้า ขึ้นใหม่ หรือการเพิ่มกำลังผลิตไฟฟ้า สนองตอบต่อการใช้ไฟที่เพิ่ม ขึ้นให้กับชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่ การไฟฟ้าจังหวัด อำเภอ ไปจนถึงตำบล และหมู่บ้านกระทำได้ โดยระบบผลิตไฟฟ้าที่ใช้เครื่องยนต์ดีเซลเป็นแหล่งต้นกำลัง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงรับภาระอย่างหนักหน่วง ทั้งทางด้านค่าติดตั้งเครื่องจักร และการเดินเครื่อง การออกไปก่อสร้างระบบจำหน่ายไฟฟ้าไปยังท้องที่ต่าง ๆ เต็มไปด้วยอุปสรรคนานา ประการ เช่น การจัดหาเครื่องยนต์กำเนิดไฟฟ้า การหาช่างเครื่องไปทำการติดตั้ง การเดินทางของคน และเครื่องจักร ที่ขนส่งไปตามถนนหนทางที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเหล่านี้ เป็นอุปสรรค ที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในยุคนั้นได้ฟันฝ่ามา

ความพร้อมของ กฟภ. ในการแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

ในการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้เป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรต่อพนักงานทุกคน เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญซึ่งจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆไว้รองรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆดังนี้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2545)

1. ด้านโครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษา Accenture LLP ประเทศสหรัฐอเมริกา มาทำการศึกษาปรับโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาด้าน โครงสร้างองค์กร ที่ปรึกษาได้เสนอแนะโครงสร้างแบบผสม (Hybrid Model) สำหรับอนาคตที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องแปรรูปออกเป็น 5 หน่วยดังนี้

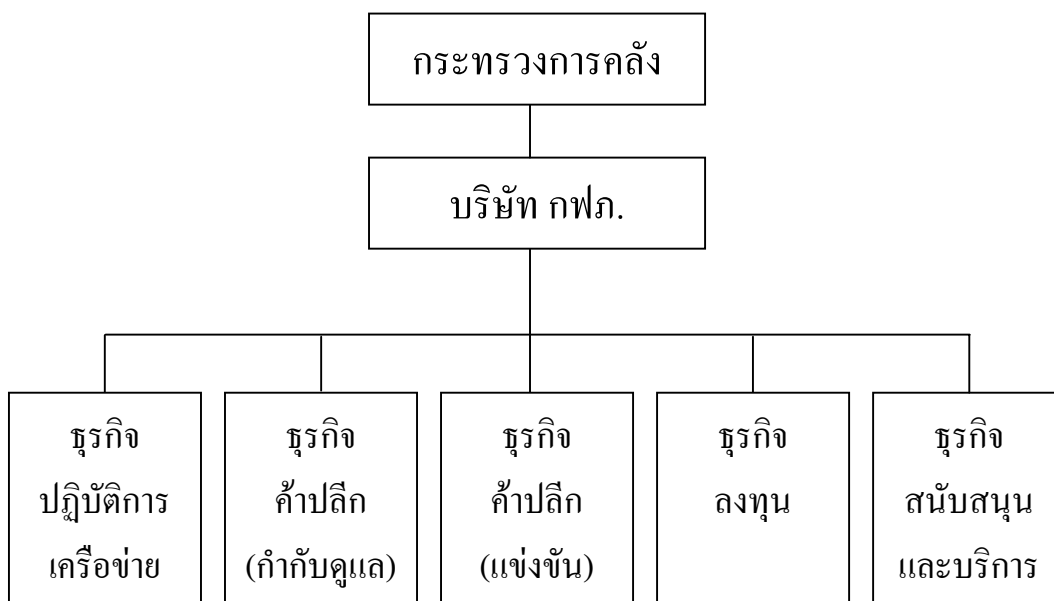
1.1 หน่วยปฏิบัติการเครือข่ายระบบไฟฟ้า (Network Operating Unit) หน่วยนี้จะรับผิดชอบด้านเครือข่ายระบบจำหน่ายไฟฟ้าแบ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการในแต่ละภาค

1.2 หน่วยธุรกิจค้าปลีกภายใต้การกำกับดูแล (Regulated Retail) หน่วยนี้รับผิดชอบจัดหาไฟฟ้าทุกประเภทมีจำนวน 4 หน่วยธุรกิจโดยมีการไฟฟ้าในสังกัดแห่งละ 3 การไฟฟ้า

1.3 หน่วยธุรกิจค้าปลีกแบบแข่งขันและตลาด (Competitive Retail and Market Development) หน่วยนี้รับผิดชอบจัดหาไฟฟ้าให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าบนหลักการแข่งขันในระยะแรกจะเริ่มจัดตั้งหน่วยเดียวก่อนจนกระทั่งมีการพัฒนาของตลาดแล้วจึงพิจารณาจัดตั้งตามสภาพข้อเท็จจริงต่อไป

1.4 หน่วยธุรกิจเกี่ยวกับการลงทุน (Venture) หน่วยนี้รับผิดชอบธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและแสวงหาโอกาสทางธุรกิจอื่นๆและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอาจพิจารณาจัดตั้งเพิ่มสำหรับธุรกิจที่เห็นว่ามีความเป็นไปได้เชิงพาณิชย์

1.5 หน่วยสนับสนุนอื่นๆ (Support Services) หน่วยนี้รับผิดชอบภารกิจการงานสนับสนุนต่างๆเช่น ด้านการเงิน ด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านทรัพยากรมนุษย์



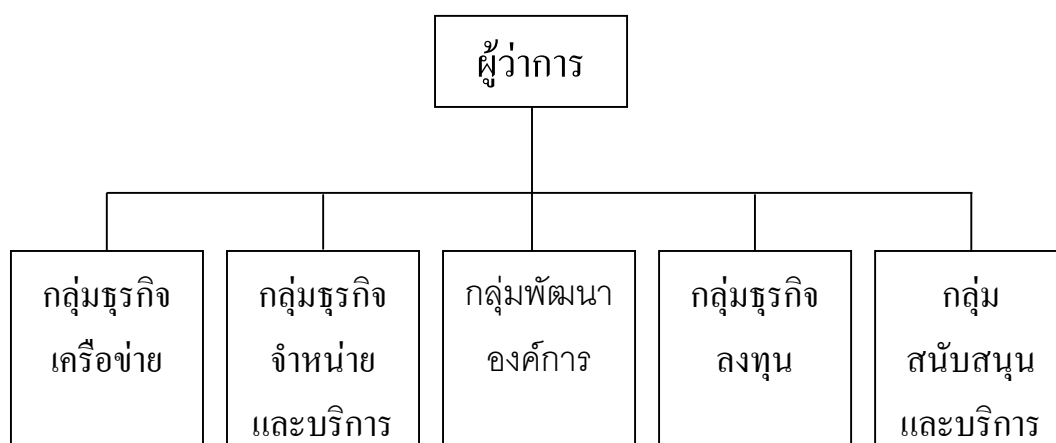
ภาพที่ 4 แผนภูมิการจัดแบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่บริษัทที่ปรึกษา Accenture LLP เสนอ
ที่มา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2545)

จากข้อเสนอการปรับโครงสร้างองค์กรของบริษัทที่ปรึกษา Accenture LLP ดังกล่าว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้นำแนวทางดังกล่าวมาใช้โดยศึกษาความเหมาะสมและดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการแปลงสภาพเป็นบริษัท ซึ่งคณะกรรมการ กฟภ. ได้ให้ความเห็นชอบการปรับโครงสร้าง กฟภ. เมื่อวันที่ 24 พ.ค. 2548 การปรับโครงสร้างองค์กรครั้งนี้ เป็นไปตามแนวทางการดำเนินงานปี 2548 ของ ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ผวก.) ในเรื่องแผนงานด้านพัฒนาองค์กรคือ

1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นเชิงธุรกิจ (Flat Organization)
2. แยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน
3. ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้าโดยปรับการบริหารจัดการให้ครบวงจรและเป็น Project Office

ผังโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายหลังปรับโครงสร้างใหม่จะแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่มตามแผนภาพที่ 5 คือ

1. กลุ่มธุรกิจเครือข่ายรับผิดชอบระบบเครือข่ายและระบบจำหน่าย โดยมีหน้าที่หลักที่สำคัญคือ การวางแผนพัฒนาระบบไฟฟ้า การควบคุมส่งการจ่ายไฟ การปฏิบัติการระบบไฟฟ้า
2. กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ รับผิดชอบการจำหน่ายและให้บริการผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งหมด โดยจะประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกลุ่มธุรกิจเครือข่ายเพื่อให้ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับการบริการที่รวดเร็ว และมีความพึงพอใจสูงสุด
3. กลุ่มพัฒนาองค์กร รับผิดชอบดูแลงานนโยบายและวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร ในภาพรวม งานปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นบริษัทและบริษัทในเครือ งานพัฒนาธุรกิจใหม่เพื่อรองรับการแข่งขันเชิงธุรกิจ รวมทั้งงานประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรและงานนโยบาย เศรษฐกิจพลังงาน
4. กลุ่มธุรกิจลงทุน รับผิดชอบงานพัฒนาธุรกิจ ลงทุนด้านการก่อสร้างบำรุงรักษา ด้านวิศวกรรม และด้านสารสนเทศและสื่อสาร เพื่อให้เป็นธุรกิจที่สามารถสร้างรายได้เสริมให้กับ กฟภ.
5. กลุ่มสนับสนุนและบริการ รับผิดชอบงานอำนวยความสะดวก งานบัญชีและการเงิน และงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้กับกลุ่มธุรกิจต่างๆ ในองค์กร



ภาพที่ 5 แผนภูมิการปรับโครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ที่มา: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2548ข)

นอกจากการปรับโครงสร้างองค์กรแล้วการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังได้ทำการปรับลดขั้นตอนการทำงานลงให้สั้นกระชับเพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการยุบในตำแหน่งของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและผู้ช่วยผู้อำนวยการกองลง

ทั้งนี้เมื่อมีการนำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแล้วการเรียกชื่อตำแหน่งงานจะเปลี่ยนไปดังนี้

ตำแหน่งในปัจจุบัน	ตำแหน่งเมื่อจดทะเบียนเป็นบริษัทแล้ว
ผวก.	กรรมการผู้จัดการใหญ่
รผก.	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่
ผชก.	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่
เขต.	ผู้จัดการเขต
ฝ่าย.	ผู้จัดการฝ่าย
กอง	ผู้จัดการส่วน
ผกก.กฟฟ.	ผู้จัดการไฟฟ้า

2. ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการยึดถือปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์การและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังได้กำหนดให้การบริหารจัดการที่ดีต้องมีธรรมาภิบาล (Good Governance) อันได้แก่การดำเนินงานที่ใช้หลักนิติธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบและความคุ้มค่า แนวคิดคือมีลูกค้าเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องมีบริการคุณภาพถูกต้องและรวดเร็ว ตามแผนยุทธศาสตร์ กฟผ. ได้กำหนดค่านิยมร่วม (Share Value) 7 ประการคือ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548ค)

2.1 ริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.1 พนักงานต้องได้รับโอกาสในการทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2.1.2 พนักงานต้องมีองค์ความรู้หรือได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอโดยความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นสิ่งใหม่ วิธีการทำงานแบบใหม่ คิดในสิ่งที่แตกต่างไม่ยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม

2.1.3 พนักงานได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารที่เปิดรับความคิดเห็นกับสิ่งที่พนักงานคิดและนำเสนอซึ่งในบางเรื่องอาจแตกต่างกับสิ่งที่ผู้บริหารคิดหรือวิธีการคิดแบบเดิมๆ

2.1.4 พนักงานต้องมีความสนใจในการพัฒนาคุณภาพและบริการอย่างสม่ำเสมอ

2.1.5 พนักงานต้องรู้เป้าหมาย ภาพรวมขององค์การจากผู้บริหารในการพัฒนาองค์การไปในทิศทางใดและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมเพื่อพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นแนวทางการสร้างสรรค้งาน

2.2 ทักษะข่าวสาร

2.2.1 พนักงานต้องตื่นตัวกับการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและสนใจติดตามข่าวสารขององค์การเป็นประจำเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทันข่าวสาร

2.2.2 พนักงานจะต้องได้รับข่าวสารที่ทันสมัยจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

2.2.3 พนักงานจะต้องปรับตนเองให้รู้เท่าทัน โลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อพร้อมต่อการปฏิบัติงานเชิงธุรกิจ

2.3 บริการดีเลิศ

2.3.1 พนักงานต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีความภักดีต่อองค์การอันเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.3.2 พนักงานต้องมีจิตสำนึกการบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้มาติดต่อไม่เลือกปฏิบัติ

2.3.3 พนักงานต้องคิดว่างานบริการลูกค้าหรือผู้มาติดต่อเป็นงานสำคัญอันดับ
หนึ่ง

2.3.4 พนักงานต้องคิดเสมอว่าการบริการที่ดีที่สุดลูกค้านำมาซึ่งความมั่นคงของ
องค์กร

2.4 ชูขีดสามัคคี

2.4.1 พนักงานต้องทำงานโดยยึดถือความก้าวหน้าขององค์กรและประโยชน์ที่
องค์กรจะได้รับเป็นหลัก

2.4.2 พนักงานได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารต่อการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

2.4.3 พนักงานต้องคิดเสมอว่าการนำพาองค์กรไปสู่การการแข่งขันเชิงธุรกิจ
ต้องอาศัยความสามัคคีของพนักงานทุกคนเป็นสำคัญ

2.4.4 พนักงานต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดตามความเหมาะสม

2.5 มีความรับผิดชอบ

2.5.1 พนักงานมีความภูมิใจ รักและภักดีต่อองค์กรโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของการ
เป็นพนักงานในองค์กร

2.5.2 พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์
สุจริต โปร่งใสต่อลูกค้า ประชาชนและสังคม

2.5.3 พนักงานต้องมีความรับผิดชอบต่องานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและได้รับ
การยอมรับยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

2.5.4 พนักงานต้องคิดเสมอว่าในช่วงเวลาปฏิบัติงานควรทุ่มเทการปฏิบัติงาน
ให้เต็มที่เป็นการสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มแก่องค์กร

2.6 มอบความพึงพอใจ

2.6.1 พนักงานต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ

2.6.2 พนักงานต้องคิดเสมอว่าความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อตัวพนักงานเองและองค์กร

2.6.3 พนักงานควรมีแนวทางในการทำให้ลูกค้าพึงพอใจอยู่เสมอ

2.7 โปร่งใสมีคุณธรรม

2.7.1 หน่วยงานควรมีการคัดเลือกพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ปฏิบัติชอบทุกปีเพื่อสร้างแนวร่วมส่งเสริมคุณธรรม

2.7.2 พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมจากผู้บริหารเท่าเทียมกัน

2.7.3 พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้

3. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคดำเนินการแปลงสภาพองค์การเป็นบริษัท จำกัด โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ซึ่งในมาตราที่ 25 ซึ่งได้กำหนดให้พนักงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่น้อยกว่าเดิม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้จัดประชุมชี้แจงเผยแพร่ให้พนักงานรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่พนักงานจะได้ดังนี้ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ,2548ค)

3.1 พนักงานจะได้รับเงินเดือนค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม

3.2 อายุงานของพนักงานจะต่อเนื่องโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง

3.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนสงเคราะห์ของพนักงานยังคงอยู่ต่อไปโดยบริษัทที่จัดตั้งใหม่มีฐานะเป็นนายจ้างแทนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

3.4 เมื่อมีการระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์พนักงานจะได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนเป็นจำนวน 8 เท่าของเงินเดือน ณ วันก่อนจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท โดยมีทางเลือก 2 ทางคือ

3.4.1 ทางเลือกที่ 1 พนักงานจ่ายเงินซื้อหุ้นเองในราคาตามมูลค่าที่ตราไว้ (PAR) โดยกระทรวงการคลังจะหาแหล่งเงินกู้ซึ่งให้สินเชื่อในราคาผ่อนปรน

3.4.2 ทางเลือกที่ 2 พนักงานไม่ต้องจ่ายเงินซื้อหุ้น โดยรัฐวิสาหกิจจ่ายแทนในราคาตามมูลค่าที่ตราไว้แต่พนักงานจะได้รับหุ้นในจำนวนที่น้อยกว่าทางเลือกที่ 1

สำหรับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน กฟภ. ในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 สิทธิสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน กฟภ. ในปัจจุบัน

ลำดับที่	สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน กฟภ. ก่อนการแปลงสภาพ
1	การจ่ายเงินสมทบ กฟภ. ที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิก กสข.
2	เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน
3	เงินยืมเพื่อชำระค่าเล่าเรียน
4	เงินโบนัส(มติของคณะกรรมการ กฟภ.& ความเห็นของกระทรวงการคลัง)
5	การลาโดยได้รับเงินเดือนตามที่กฎหมายกำหนด
6	การลาทุกประเภท โดยได้รับเงินเดือนให้สูงกว่าสิทธิที่พนักงานได้รับอยู่เดิม ยกเว้นการลาตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มที่1(8) และการลาไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือน
7	เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบ และค่ารองเท้าให้แก่พนักงานบางหน้าที่ (ส.12)
8	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานซึ่งตายหรือทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของพนักงาน กฟภ. ก่อนการแปลงสภาพ
9	เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน (ส.16)
10	ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด (ส.6)
11	ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงานที่ กฟภ.เลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด
12	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศ
13	บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงาน (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูงของ พนักงาน)
14	ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ (ส.7)
15	ค่าเช่าบ้าน (ส.4)
16	ค่าเช่าซื้อ (ส.18)
17	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ทำงานกะบางประเภท
18	ค่าอยู่เวรแก่ไฟฟ้าขัดข้อง (ส.14)
19	ค่าอยู่เวร โรงจักรขนาดเล็ก (ส.11)
20	การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้แก่พนักงานผู้ปฏิบัติงานหอทดไลน์
21	การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้แก่พนักงานขับรถยนต์โดยสารหรือรถเทลเลอร์
22	การจ่ายเงินตอบแทนสำหรับพนักงานที่ขับรถยนต์เพิ่มจากหน้าที่ประจำ
23	ค่าเบี้ยกัณดาร (ส.1)
24	เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้า (ส.3)
25	เงินยังชีพภาคใต้ (ส.2)
26	เงินเพิ่มพิเศษสู้รบ

ที่มา: กองสวัสดิการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2548ง)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พิพัฒน์ (2531) ได้รายงานการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง Privatization ในประเทศสหราชอาณาจักรกับประเทศไทยโดย พบว่า ในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศ สหราชอาณาจักรนั้น คณะกรรมการบริหารกิจการยอมรับนโยบายของรัฐในการที่จะแปรรูปรวมทั้งได้เผยแพร่โครงการดังกล่าวแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1. การยอมรับของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก พนักงานมีทัศนคติว่าเป็นโอกาสที่จะได้มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการอย่างแท้จริง (การแปรรูปมีการจำหน่ายหุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย)

2. ในระดับผู้บริหารพบว่าการต่อต้านไม่รุนแรงเนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่แน่วแน่ และฝ่ายกรรมการบริหารก็ได้แจ้งข่าวและตอบข้อข้องใจเสมอ สภาพทางจิตวิทยาของพนักงานในอันที่จะมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการมีสูงมาก สภาพการณ์โดยทั่วไปจึงเป็นประโยชน์ การต่อต้านจะมีอยู่บ้าง ถ้าเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารในลักษณะที่เกิดความไม่มั่นคงในตำแหน่งงาน การแปรรูปในประเทศสหราชอาณาจักรในสมัยรัฐบาลนางมาร์กาเรต แทตเชอร์ อันเป็นต้นแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วโลก ซึ่งในช่วงปี พ.ศ.2523-2531 ได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศถึงร้อยละ 40 ทำให้รัฐมีรายได้เข้าคลังกว่า 11,000 ล้านดอลลาร์ โดยที่ภายในรัฐบาลของนางได้ยึดมั่นในแนวทางนี้อย่างเหนียวแน่น หรือแม้แต่พรรคแรงงานอันเป็นพรรคฝ่ายค้านก็หันมาใช้แนวทางเดียวกันนี้

ในการดำเนินการแปรรูปและเริ่มประกาศขายหุ้นของบริติช เทเลคอม ฝ่ายสหภาพแรงงานได้เรียกร้องมิให้คนงานของบริติช เทเลคอม ซื้อหุ้น ปรากฏว่าคนงานร้อยละ 96 ซื้อหุ้นไว้ ภาพลักษณ์การบริหารและการดำเนินการของกิจการที่ถูกแปรรูปดีขึ้นมากในสายตาผู้ใช้บริการ ผู้บริหารระดับสูงรู้สึกยินดีที่การแปรรูปได้ปลดปล่อยการดำเนินงานจากระบบราชการและการควบคุมตลอดจนการแทรกแซงจากเบื้องบนทั้งที่เกี่ยวกับการดำเนินการของวิสาหกิจนั้น ๆ

กัญชวลี (2533) ได้สำรวจทัศนคติของสมาชิกสหภาพแรงงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย (สร.กสท.) ในเรื่องเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดการคัดค้านหรือมีทัศนคติที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของสมาชิก สร.กสท. มาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการอำนาจในการต่อรองของสหภาพแรงงานและคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ

2. ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการเกิดทัศนคติดังกล่าวข้างต้นนั้น ปัจจัยความต้องการอำนาจในการต่อรองของสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการทำให้เกิดทัศนคติดังกล่าว

ธีรพันธ์ (2534) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด โดย พบว่า พนักงานทั้งฝ่ายบริหารและปฏิบัติการ แม้แต่สหภาพแรงงานไม่มีการแสดงท่าทีคัดค้านซึ่งน่าจะเป็นผลจากการที่พนักงานคาดว่าผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของบริษัท และผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว สรุปได้ว่า

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการลงทุนของการบินไทย จากการกู้เงินมาเป็นการขายหุ้นเพื่อระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบผลสำเร็จเพราะบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวย
3. พนักงาน ผู้บริหาร และสหภาพแรงงานไม่แสดงท่าทีคัดค้าน หรือต่อต้านนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท และพนักงานเป็นส่วนรวมและรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเอื้ออำนวย
4. รูปลักษณะขององค์กรที่เป็นแบบธุรกิจการบินพาณิชย์เน้นธุรกิจระหว่างประเทศที่ต้องการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการแข่งขันและการพัฒนาตลอดเวลา
5. ผู้บริหารของบริษัทการบินไทยจำกัด เห็นว่าการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระยะสั้นจะมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนในระยะยาวจึงจะมีการปรับปรุงกลไกการบริหารให้เกิดความคล่องตัวมีความยืดหยุ่นทางธุรกิจให้มากขึ้น เพื่อการพัฒนาที่จะทำให้อุตสาหกรรมการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจการบินระดับโลก

ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรม

จากการศึกษาปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรม ดังนี้

สุธิดา (2536: 84-91) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับน้ำมัน ไร้สารตะกั่วศึกษาเฉพาะผู้ที่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ใช้รถยนต์ที่มีอายุน้อยยอมรับน้ำมัน ไร้สารตะกั่วมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก ผู้ใช้รถยนต์ที่มีการศึกษาสูงจะมีการยอมรับน้ำมัน ไร้สาร ตะกั่วมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ผู้ใช้รถยนต์ที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและน้ำมัน ไร้สารตะกั่วสูงจะมีการยอมรับน้ำมัน ไร้สารตะกั่วมากกว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและน้ำมัน ไร้สาร ตะกั่วต่ำและผู้ใช้รถยนต์ที่มีทัศนคติต่อน้ำมัน ไร้สารตะกั่วในทางที่ดีจะมีการยอมรับน้ำมัน ไร้สาร ตะกั่วมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติไม่ดีและปานกลาง

นวรรตน์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง “การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 ของบริษัทไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด และบริษัทบริการเชื้อเพลิง การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)” พบว่า

1. การศึกษาและระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยกลุ่มผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 50,000 บาท มีการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ
2. การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระดับของการยอมรับที่สูงมาก

สุธี (2540) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ บริษัท สยามกลการและ

นิสสัน จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทั่วไปของพนักงานด้านรายได้ที่มีความแตกต่างกัน พบว่า มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ไม่พบว่าการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ยังพบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ที่ระดับ .01

ศิรินุช (2540) ได้ศึกษาวิจัยทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ขวัญตา (2542: 115-116) ได้ทำการศึกษาเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัททีพีไอคอนกรีต จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ไม่แตกต่างกันและพบว่าความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000 และทัศนคติต่อมาตรฐาน ISO 9000 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

ปนัดดา (2543) ได้ทำการศึกษาการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวรีตี้ ฟุตแวร์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่เพศ อายุ อายุงาน รายได้ และตำแหน่งต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 แตกต่างกัน และพบว่า ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001

สุทธิดา (2544) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมแล้วมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปคือ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด

ความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยความรู้ที่มั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทย

นาถน้อย (2546) ได้ศึกษาเรื่อง “การยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า: เสี่ยงสะท้อนจากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ รวมทั้งผู้บริหาร ยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าระบบผู้ซื้อ/ผู้ขายหลายราย ร้อยละ 34 และไม่ยอมรับการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าทั้ง 3 รูปแบบ ร้อยละ 28.8

2. ผู้บริหารของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าระบบผู้ผลิตและผู้ซื้อไฟฟ้านอกตลาด

ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับคือ 1) ปัจจัยทางด้านสังคม-เศรษฐกิจซึ่งได้แก่ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ประโยชน์ของการปรับโครงสร้างต่อการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 3) ช่องทางและพฤติกรรมสื่อสารในเรื่องการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและ 4) ความเหมาะสมของระยะเวลาในการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ปนัดดา (2546) ได้ศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า เพศ อายุ สาขาวิชา ภาระครอบครัว ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ส่วน สถานภาพสมรส รายได้ การรับรู้ และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วรรณรัตน์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่าทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ความ

มั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความพร้อมในการทำงาน ส่วนอายุ ระดับตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

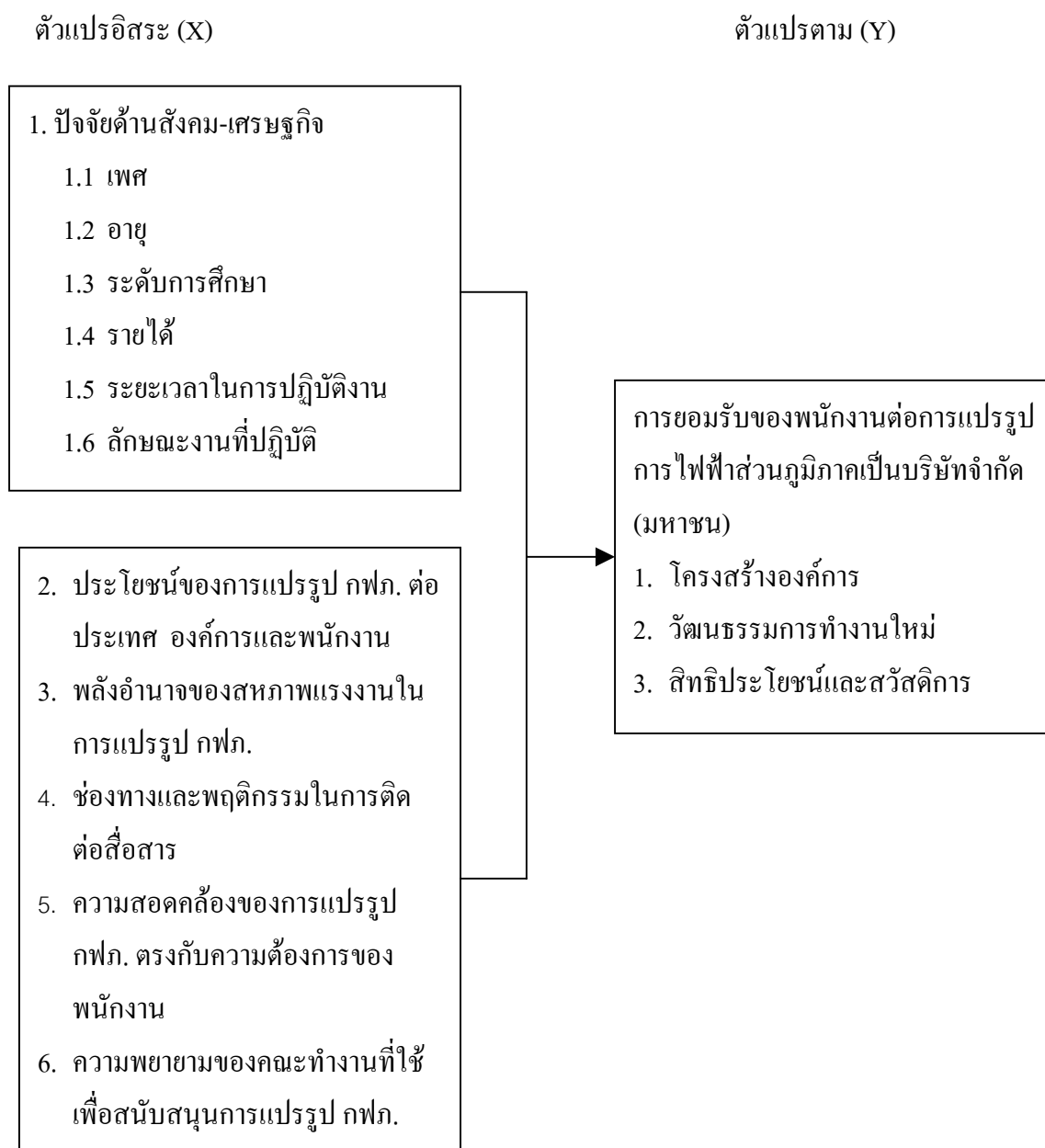
ตัวแปรอิสระ: ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสังคม-เศรษฐกิจ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 รายได้
 - 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน
3. พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.
4. ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร
5. ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน
6. ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ตัวแปรตาม การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำแนวคิดของ Rogers (2003: 222) มาใช้เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเรื่องการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

คำถามในการวิจัย

พนักงาน กฟภ. ขอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านการปรับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงานใหม่และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสังคม-เศรษฐกิจ มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.1 เพศของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.2 อายุของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.4 รายได้ของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.6 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

2. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศมีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

3. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การมีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
4. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
5. พลังอำนาจของสภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
6. ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารมีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
7. ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
8. ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. มีผลต่อการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการและอุปกรณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย 1)ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 2)การสุ่มตัวอย่าง 3)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 4)การทดสอบเครื่องมือ 5)การเก็บรวบรวมข้อมูล 6)การวิเคราะห์ข้อมูลและ 7)สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จำนวนทั้งสิ้น 4,089 คน ระหว่างเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. 2548

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

วุฒิการศึกษา	จำนวนประชากร
ปริญญาตรีขึ้นไป	2100
อนุปริญญา(ปวส.)	1150
ต่ำกว่าอนุปริญญา(ปวช.)	839
รวม	4089

ดังนั้นสามารถสุ่มจำนวนตัวอย่างแยกตามวุฒิการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

วุฒิการศึกษา	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ปริญญาตรีขึ้นไป	2100	187
อนุปริญญา(ปวส.)	1150	103
ต่ำกว่าอนุปริญญา(ปวช.)	839	75
รวม	4089	365

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเมื่อแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามวุฒิการศึกษาแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนประชากรของแต่ละวุฒิการศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าไร จะทำการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของพนักงานตามวุฒิการศึกษา ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้น โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งคำถามออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม-เศรษฐกิจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยใช้คำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน ผู้วิจัยใช้คำถามแบบ Rating Scale มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละส่วนดังนี้

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศมากที่สุด	=	5
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศมาก	=	4
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศปานกลาง	=	3
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศน้อย	=	2
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศน้อยที่สุด	=	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศอยู่ในระดับสูง

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การมากที่สุด	=	5
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การมาก	=	4
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การปานกลาง	=	3
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การน้อย	=	2
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การน้อยที่สุด	=	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานมากที่สุด	=	5
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานมาก	=	4
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานปานกลาง	=	3
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานน้อย	=	2
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานน้อยที่สุด	=	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานอยู่ในระดับต่ำ
 ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. ผู้วิจัยใช้คำถามแบบ Rating Scale มีลักษณะการให้คะแนนดังนี้

พลังอำนาจของสหภาพแรงงานมากที่สุด	=	5
พลังอำนาจของสหภาพแรงงานมาก	=	4
พลังอำนาจของสหภาพแรงงานปานกลาง	=	3
พลังอำนาจของสหภาพแรงงานน้อย	=	2
พลังอำนาจของสหภาพแรงงานน้อยที่สุด	=	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>พลังอำนาจของสหภาพแรงงาน</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายพลังอำนาจของสหภาพแรงงานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงพลังอำนาจของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงพลังอำนาจของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงพลังอำนาจของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยใช้คำถามแบบ Rating Scale มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารมากที่สุด	=	5
ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารมาก	=	4
ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารปานกลาง	=	3
ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารน้อย	=	2
ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารน้อยที่สุด	=	1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ผู้วิจัยใช้คำถามแบบ Rating Scale มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน มากที่สุด = 5
 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน มาก = 4
 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ปานกลาง = 3
 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน น้อย = 2
 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน น้อยที่สุด = 1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. ผู้วิจัยใช้คำถามแบบ Rating Scale มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ความพยายามของคณะทำงานมากที่สุด	= 5
ความพยายามของคณะทำงานมาก	= 4
ความพยายามของคณะทำงานปานกลาง	= 3
ความพยายามของคณะทำงานน้อย	= 2
ความพยายามของคณะทำงานน้อยที่สุด	= 1

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้ เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) จำนวน 3 ด้านคือ 1)โครงสร้างองค์กร 2)วัฒนธรรมการทำงานใหม่ 3)สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ลักษณะคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบคือ ยอมรับและไม่ยอมรับ

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

1 เป็นการให้นายพนักงาน กฟภ. ว่า

1. พนักงาน กฟภ. ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านการปรับโครงสร้างองค์กร

2. พนักงาน กฟภ. ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

3. พนักงาน กฟภ. ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

0 เป็นการทำนายพนักงาน กฟภ. ว่า

1. พนักงาน กฟภ. ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านการปรับโครงสร้างองค์การ

2. พนักงาน กฟภ. ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

3. พนักงาน กฟภ. ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

จากการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 2 ระดับ โดยวิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{1-0}{2} = 0.50$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>ยอมรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)</u>
0.00 - 0.50	ต่ำ
0.51 - 1.00	สูง

จากเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายการยอมรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.50 หมายถึงไม่ยอมรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

ค่าเฉลี่ย 0.51-1.00 หมายถึงยอมรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอกณะกรรมาการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ และนำข้อ เสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbachs' alpha coefficient (กัลยา, 2548: 34-36) ผลการวิเคราะห์ได้สัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

2.1 แบบสอบถามประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน
สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.921

2.2 แบบสอบถามพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.
สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.896

2.3 แบบสอบถามช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร
สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.889

2.4 แบบสอบถามความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของ
พนักงาน สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.881

2.5 แบบสอบถามความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.
สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.909

2.6 แบบสอบถามการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) สัมประสิทธิ์อัลฟา = 0.952

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. โดยการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่จำนวน 365 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคม-เศรษฐกิจและการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับ 1)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ 2)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร 3)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน 4)พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. 6)ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร 7)ความสอดคล้องของการแปรรูป

กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน 8)ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการ
แปรรูป กฟภ.

3. การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ใช้วิเคราะห์หาตัวแปร X ที่มีผล
ต่อการจำแนกกลุ่มพนักงาน กฟภ. ต่อการยอมรับการแปรรูป กฟภ. เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวินิจฉัยเรื่องการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 365 คน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

ส่วนที่ 4 ข้อมูลช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ส่วนที่ 6 ข้อมูลความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ส่วนที่ 7 ข้อมูลการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 8 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ

ข้อมูลปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ตารางที่ 6 ปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ (n=365)
1. เพศ			
	ชาย	234	64.1
	หญิง	131	35.9
2. อายุ ($\bar{X} = 39.21$ ปี S.D. = 9.12)			
	น้อยกว่า 30 ปี	81	22.2
	30 – 40 ปี	118	32.3
	41 – 50 ปี	121	33.2
	51 ปี ขึ้นไป	45	12.3
3. ระดับการศึกษา			
	ปวช.ลงมา	75	20.5
	ปวส.	103	28.2
	ปริญญาตรีขึ้นไป	187	51.3
4. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมเงินพิเศษต่างๆ) ($\bar{X} = 26333.98$ บาท S.D. = 14305.846)			
	น้อยกว่า 20,000 บาท	142	38.9
	20,001 – 29,999 บาท	105	28.8
	30,000 บาท ขึ้นไป	118	32.3
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟผ. ($\bar{X} = 15.35$ S.D. = 8.812)			
	1 – 10 ปี	123	33.7
	11 – 20 ปี	141	38.6
	21 ปี ขึ้นไป	101	27.7

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
(n=365)			
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
	งานบริหาร	32	8.8
	งานวิชาการ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ	127	34.8
	งานสารบัญช ธุรการ	73	20.0
	งานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง	73	20.0
	งานบัญชี การเงิน	36	9.9
	งานบริการผู้ใช้ไฟ	24	6.6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย(ร้อยละ 64.1)
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 30-40 ปี และ 41-50 ปี ทั้งสองกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และ 33.2 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างประมาณครึ่งหนึ่ง(ร้อยละ 51.3) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป
4. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมเงินพิเศษต่างๆ) กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา มีรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 32.3 ทั้งนี้มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 26,333.98 บาท
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ. กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับ กฟภ. 11- 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 รองลงมาปฏิบัติงานกับ กฟภ. 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.7
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานวิชาการ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ คิดเป็นร้อยละ 34.8 ในขณะที่มีกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในงานสารบัญช ธุรการ และ งานปฏิบัติการ ก่อสร้างซ่อมบำรุง ร้อยละ 20.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กร และพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. แต่ละด้านออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และแปลระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยผลการวิเคราะห์ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงานในภาพรวมได้แสดงไว้ตามตารางที่ 7 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กร และ พนักงาน	\bar{X}	S.D.	(n = 365)
			ระดับประโยชน์
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	2.96	0.73	ปานกลาง
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.)	3.19	0.72	ปานกลาง
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน	2.93	0.73	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.03	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กร และพนักงานพบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.) สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$)
2. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$)
3. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

เมื่อพิจารณาประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ในแต่ละด้านได้ผลการศึกษาดังนี้

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ

แสดงไว้ตามตารางที่ 8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ประโยชน์
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(n = 365)							
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ						2.96	0.73	ปานกลาง
1. ลดภาระการลงทุนในรัฐ วิสาหกิจ (กฟภ.)	16 (4.4)	81 (22.2)	162 (44.4)	68 (18.6)	38 (10.4)	2.92	1.00	ปานกลาง
2. ลดภาระการค้ำประกันการก่อ หนี้ของรัฐวิสาหกิจ(กฟภ.)	19 (5.2)	97 (26.6)	155 (42.5)	76 (20.8)	18 (4.9)	3.06	0.94	ปานกลาง
3. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการ พัฒนาตลาดทุนของประเทศ(นำ รัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็น บริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลัก ทรัพย์)	21 (5.8)	102 (27.9)	127 (34.8)	82 (22.5)	33 (9.0)	2.99	1.05	ปานกลาง
4. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการ ระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อ นำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและกิจ การอื่นๆ	18 (4.9)	89 (24.4)	127 (34.8)	89 (24.4)	42 (11.5)	2.87	1.06	ปานกลาง
5. สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ของประเทศในด้าน สาธารณูปโภค(กิจการไฟฟ้า)	10 (2.7)	108 (29.6)	142 (38.9)	78 (21.4)	27 (7.4)	2.99	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ประโยชน์
	ต่อประเทศ							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
6. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการ รณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงาน ไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า (ค่าไฟเก็บตามต้นทุนที่แท้จริง)	15 (4.1)	87 (23.8)	116 (31.8)	110 (30.1)	37 (10.1)	2.82	1.04	ปานกลาง
7. สามารถพัฒนาบุคลากรของ ภาครัฐให้มีความสามารถในการ บริหารงานเชิงธุรกิจ(กิจการไฟ ฟ้า)มากขึ้น	15 (4.1)	107 (29.3)	152 (41.6)	76 (20.8)	15 (4.1)	3.08	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. สามารถพัฒนาบุคลากรของภาครัฐให้มีความสามารถในการบริหารงานเชิงธุรกิจ (กิจการไฟฟ้า) มากขึ้นสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)
2. ลดภาระการกำกับกิจการก่อนหน้าของรัฐวิสาหกิจ(กฟภ.) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)
3. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาตลาดทุนของประเทศ(นำรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)
4. สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในด้านสาธารณูปโภค(กิจการไฟฟ้า) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$)

5. ลดภาระการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ (กฟภ.) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)
6. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อนำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและกิจการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)
7. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการรณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า(ค่าไฟเก็บตามต้นทุนที่แท้จริง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ(กฟภ.)

แสดงไว้ตามตารางที่ 9 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ(กฟภ.)

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.					\bar{X}	S.D.	ระดับ ประโยชน์
	ต่อองค์การ(กฟภ.)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ(กฟภ.)						3.19	0.72	ปานกลาง
8. มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ.	19 (5.2)	128 (35.1)	144 (39.5)	62 (17.0)	12 (3.3)	3.22	0.90	ปานกลาง
9. มีระบบงานสมัยใหม่ ทันสมัย (ซอฟต์แวร์)ใน กฟภ.	18 (4.9)	155 (42.5)	127 (34.8)	49 (13.4)	16 (4.4)	3.30	0.92	ปานกลาง
10. สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ	24 (6.6)	132 (36.2)	138 (37.8)	57 (15.6)	14 (3.8)	3.26	0.93	ปานกลาง
11. แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน)	18 (4.9)	135 (37.0)	136 (37.3)	62 (17.0)	14 (3.8)	3.22	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ประโยชน์
	ต่อองค์กร(กฟภ.)							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12. มีความคล่องตัวในการ บริหารงานใน กฟภ.	21 (5.8)	145 (39.7)	145 (39.7)	41 (11.2)	13 (3.6)	3.33	0.88	ปานกลาง
13. มีการกำกับดูแลที่ดีและมี การทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ.	15 (4.1)	70 (19.2)	154 (42.2)	93 (25.5)	33 (9.0)	2.84	0.97	ปานกลาง
14. มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ.	14 (3.8)	105 (28.8)	172 (47.1)	56 (15.3)	18 (4.9)	3.11	0.88	ปานกลาง
15. มีเงินเพื่อการลงทุนในกิจการ ต่างๆของ กฟภ. (โดยการ ระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์)	21 (5.8)	122 (33.4)	156 (42.7)	49 (13.4)	17 (4.7)	3.22	0.92	ปานกลาง
16. มีการขยายงานธุรกิจเสริม อื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม)	19 (5.2)	107 (29.3)	173 (47.4)	53 (14.5)	13 (3.6)	3.18	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.)อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. มีความคล่องตัวในการบริหารงานใน กฟภ. สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)
2. มีระบบงานสมัยใหม่ ทันสมัย(ซอฟต์แวร์)ใน กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)
3. สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

4. มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)
5. แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)
6. มีเงินเพื่อการลงทุนในกิจการต่างๆของ กฟภ. (โดยการระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)
7. มีการขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)
8. มีการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)
9. มีการกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$)

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

แสดงไว้ตามตารางที่ 10 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.					\bar{X}	S.D.	ระดับประโยชน์
	ต่อพนักงาน							
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน						2.93	0.73	ปานกลาง
17. มีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ.	12 (3.3)	89 (24.4)	128 (35.1)	87 (23.8)	49 (13.4)	2.80	1.06	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.					\bar{X}	S.D.	ระดับ ประโยชน์
	ต่อพนักงาน							
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
18. ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม	14 (3.8)	90 (24.7)	178 (48.8)	66 (18.1)	17 (4.7)	3.05	0.88	ปานกลาง
19. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	17 (4.7)	122 (33.4)	167 (45.8)	50 (13.7)	9 (2.5)	3.24	0.84	ปานกลาง
20. ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ	12 (3.3)	117 (32.1)	165 (45.2)	59 (16.2)	12 (3.3)	3.16	0.85	ปานกลาง
21. มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม	7 (1.9)	61 (16.7)	142 (38.9)	98 (26.8)	57 (15.6)	2.62	1.00	ปานกลาง
22. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน	6 (1.6)	52 (14.2)	145 (39.7)	111 (30.4)	51 (14.0)	2.59	0.95	ปานกลาง
23. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ.	12 (3.3)	87 (23.8)	186 (51.0)	58 (15.9)	22 (6.0)	3.02	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)
2. ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$)
3. ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

4. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)
5. มีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$)
6. มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$)
7. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.59$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. ผู้วิจัยได้แบ่งระดับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และแปลระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

ข้อความ	ระดับพลังอำนาจของสหภาพแรงงาน					\bar{X}	S.D.	ระดับพลังอำนาจ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด			
1. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน	19 (5.2)	78 (21.4)	146 (40.0)	93 (25.5)	29 (7.9)	2.90	0.99	ปานกลาง
2. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร	15 (4.1)	87 (23.8)	146 (40.0)	92 (25.2)	25 (6.8)	2.93	0.96	ปานกลาง
3. จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ	11 (3.0)	62 (17.0)	131 (35.9)	119 (32.6)	42 (11.5)	2.67	0.99	ปานกลาง

(n = 365)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับพลังอำนาจของสหภาพแรงงาน					\bar{X}	S.D.	อำนาจ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ.	6 (1.6)	51 (14.0)	139 (38.1)	120 (32.9)	49 (13.4)	2.58	0.94	ปานกลาง
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ.	8 (2.2)	53 (14.5)	114 (31.2)	121 (33.2)	69 (18.9)	2.48	1.03	ปานกลาง
6. มีการออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ.	11 (3.0)	83 (22.7)	126 (34.5)	100 (27.4)	45 (12.3)	2.77	1.03	ปานกลาง
7. มีการจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ.	24 (6.6)	104 (28.5)	131 (35.9)	82 (22.5)	24 (6.6)	3.06	1.02	ปานกลาง
8. ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ	29 (7.9)	95 (26.0)	136 (37.3)	75 (20.5)	30 (8.2)	3.05	1.06	ปานกลาง
โดยภาพรวม						2.81	0.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. มีการจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ. สูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

2. ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

3. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

4. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

5. มีการออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)
6. จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)
7. ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$)
8. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.48$)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้แบ่งระดับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และแปลระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

ข้อความ	ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร					\bar{X}	S.D.	พฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n = 365)							
1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางผ่านป้าย	7 (1.9)	57 (15.6)	125 (34.2)	135 (37.0)	41 (11.2)	2.60	0.95	ปานกลาง
2. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ	10 (2.7)	54 (14.8)	126 (34.5)	138 (37.8)	37 (10.1)	2.62	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อความ	ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร					\bar{X}	S.D.	พฤติกรรม ในการติดต่อสื่อสาร
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
3. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต	6 (1.6)	41 (11.2)	135 (37.0)	144 (39.4)	39 (10.7)	2.54	0.89	ปานกลาง
4. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต	5 (1.4)	52 (14.2)	136 (37.3)	139 (38.1)	33 (9.0)	2.61	0.89	ปานกลาง
5. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม	4 (1.1)	38 (10.4)	96 (26.3)	161 (44.1)	66 (18.1)	2.32	0.93	ต่ำ
6. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา	4 (1.1)	37 (10.1)	117 (32.1)	144 (39.5)	63 (17.3)	2.38	0.92	ปานกลาง
7. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย	7 (1.9)	32 (8.8)	90 (24.7)	154 (42.2)	82 (22.5)	2.25	0.97	ต่ำ
8. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ.	7 (1.9)	42 (11.5)	122 (33.4)	149 (40.8)	45 (12.3)	2.50	0.92	ปานกลาง
9. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์	6 (1.6)	32 (8.8)	92 (25.2)	124 (34.0)	111 (30.4)	2.17	1.01	ต่ำ
โดยภาพรวม						2.44	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางไปจนถึงค่าเฉลี่ยระดับต่ำมีผลดังนี้

1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ สูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$)
2. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$)
3. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางแผ่นพับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)
4. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$)
5. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$)
6. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.38$)
7. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.32$)
8. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.25$)
9. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.17$)

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความสอดคล้องออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง

น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับและแปรระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยผลการวิเคราะห์ที่ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 13 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ข้อความ	ความสอดคล้อง					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความสอดคล้อง
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	4 (1.1)	60 (16.4)	156 (42.7)	111 (30.4)	34 (9.3)	2.70	0.89	ปานกลาง
2. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน	4 (1.1)	46 (12.6)	135 (37.0)	122 (33.4)	58 (15.9)	2.50	0.94	ปานกลาง
3. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	7 (1.9)	57 (15.6)	161 (44.1)	107 (29.3)	33 (9.0)	2.72	0.90	ปานกลาง
4. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน	11 (3.0)	81 (22.2)	137 (37.5)	102 (27.9)	34 (9.3)	2.82	0.98	ปานกลาง
5. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน	3 (0.8)	62 (17.0)	131 (35.9)	117 (32.1)	52 (14.2)	2.58	0.96	ปานกลาง
6. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม	11 (3.0)	66 (18.1)	136 (37.3)	106 (29.0)	46 (12.6)	2.70	1.00	ปานกลาง
โดยภาพรวม						2.67	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางก่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางก่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงานสูงที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)
2. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$)
3. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$)
4. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$)
5. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$)
6. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.50$)

ส่วนที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความพยายามของคณะทำงานออกเป็น 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามลำดับและแปลระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 14 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามของ
คณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ข้อความ	ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้ เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ พยายาม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(n = 365)							
1. จ้างบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการในเรื่องการปรับ โครงสร้างองค์กร	29 (7.9)	123 (33.7)	144 (39.5)	55 (15.1)	14 (3.8)	3.27	0.94	ปานกลาง
2. จ้างบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการในเรื่องการปรับ ระบบบัญชี	31 (8.5)	121 (33.2)	140 (38.4)	60 (16.4)	13 (3.6)	3.27	0.95	ปานกลาง
3. จ้างบริษัทที่ปรึกษา ดำเนินการในเรื่องการปรับ ระบบการบริหารงาน	29 (7.9)	114 (31.2)	149 (40.8)	59 (16.2)	14 (3.8)	3.23	0.94	ปานกลาง
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม	11 (3.0)	106 (29.0)	151 (41.4)	76 (20.8)	21 (5.8)	3.03	0.92	ปานกลาง
5. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียน รู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน	11 (3.0)	63 (17.3)	148 (40.5)	106 (29.0)	37 (10.1)	2.74	0.96	ปานกลาง
6. ชี้แจงทำความเข้าใจกับ พนักงาน	8 (2.2)	56 (15.3)	130 (35.6)	127 (34.8)	44 (12.1)	2.61	0.96	ปานกลาง
7. ชี้แจงทำความเข้าใจกับ สหภาพแรงงาน	12 (3.3)	43 (11.8)	143 (39.2)	126 (34.5)	41 (11.2)	2.61	0.95	ปานกลาง
8. เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.	12 (3.3)	45 (12.3)	140 (38.4)	122 (33.4)	46 (12.6)	2.60	0.97	ปานกลาง
โดยภาพรวม						2.92	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำมีผลดังนี้

1. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)
2. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบบัญชีสูงสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)
3. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)
5. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$)
6. ชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$)
7. ชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$)
8. เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$)

ส่วนที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้แบ่งระดับของการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) แต่ละด้านออกเป็น 2 ระดับ คือ ยอมรับ และไม่ยอมรับ โดยผลการวิเคราะห์การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) ในภาพรวมได้แสดงไว้ตามตารางที่ 15 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

(n = 365)			
การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน)	\bar{X}	S.D.	ยอมรับ/ ไม่ยอมรับ
ด้านโครงสร้างองค์กร	0.64	0.35	ยอมรับ
ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	0.78	0.34	ยอมรับ
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	0.74	0.34	ยอมรับ
โดยภาพรวม	0.72	0.30	ยอมรับ

จากตารางที่ 15 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ($\bar{X} = 0.72$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยต่ำมีผลดังนี้

1. ยอมรับด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ($\bar{X} = 0.78$)
2. ยอมรับด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 0.74$)
3. ยอมรับด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 0.64$)

เมื่อพิจารณาการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในแต่ละด้านได้ผลการศึกษาดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร

ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 16 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร

ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	(n = 365)
					ยอมรับ/ ไม่ยอมรับ
ด้านโครงสร้างองค์กร			0.64	0.35	ยอมรับ
1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นเชิงธุรกิจ (Flat Organization)	217 (59.5)	148 (40.5)	0.59	0.49	ยอมรับ
2. แยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน	188 (51.5)	177 (48.5)	0.52	0.50	ยอมรับ
3. จัดตั้งโครงสร้างองค์กรใหม่โดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่มคือกลุ่มธุรกิจเครือข่าย กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ กลุ่มพัฒนาองค์การ กลุ่มธุรกิจลงทุน กลุ่มสนับสนุนและบริการ	232 (63.6)	133 (36.4)	0.64	0.48	ยอมรับ
4. มีกลุ่มธุรกิจเครือข่ายรับผิดชอบในเรื่องของเครือข่ายระบบจำหน่ายและการวางแผนพัฒนาระบบไฟฟ้า	228 (62.5)	137 (37.5)	0.62	0.49	ยอมรับ
5. มีกลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการรับผิดชอบการจำหน่ายและให้บริการลูกค้าผู้ใช้ไฟทั้งหมด	223 (61.1)	142 (38.9)	0.61	0.49	ยอมรับ
6. มีกลุ่มพัฒนาองค์การรับผิดชอบในเรื่องของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รวมทั้งงานพัฒนาธุรกิจใหม่ๆเพื่อรองรับการแข่งขันเชิงธุรกิจ	235 (64.4)	130 (35.6)	0.64	0.48	ยอมรับ
7. มีกลุ่มธุรกิจลงทุนรับผิดชอบในด้านงานก่อสร้างบำรุงรักษา ด้านการให้คำปรึกษาทางวิศวกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการสร้างรายได้เสริมให้ กฟภ.	236 (64.7)	129 (35.3)	0.65	0.48	ยอมรับ
8. มีกลุ่มสนับสนุนและบริการรับผิดชอบงานด้าน บริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบัญชี การเงินให้กับกลุ่มธุรกิจต่างๆใน กฟภ.	235 (64.4)	130 (35.6)	0.64	0.48	ยอมรับ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ยอมรับ/ ไม่ยอมรับ
9. ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริการลูกค้า	280 (76.7)	85 (23.3)	0.77	0.42	ยอมรับ
10. ปรับยุบเลิกตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนเช่น ชฟ., ชก. เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	250 (68.5)	115 (31.5)	0.58	0.47	ยอมรับ
11. ปรับการบริหารจัดการให้ครบวงจรและเป็น Project Office	256 (70.1)	109 (29.9)	0.70	0.46	ยอมรับ

จากตารางที่ 16 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 0.64$) และเมื่อพิจารณาการยอมรับเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยต่ำมีผลดังนี้

1. ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า ($\bar{X} = 0.77$)
2. ปรับการบริหารจัดการให้ครบวงจรและเป็น Project Office ($\bar{X} = 0.70$)
3. มีกลุ่มธุรกิจลงทุนรับผิดชอบในดำเนินงานก่อสร้าง บำรุงรักษา ด้านการให้คำปรึกษาทางวิศวกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการสร้างรายได้เสริมให้ กฟภ. ($\bar{X} = 0.65$)
4. จัดตั้งโครงสร้างองค์กรใหม่โดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่มคือกลุ่มธุรกิจเครือข่าย กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มธุรกิจลงทุน กลุ่มสนับสนุนและบริการ ($\bar{X} = 0.64$)
5. มีกลุ่มพัฒนาองค์กรรับผิดชอบในเรื่องของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รวมทั้งงานพัฒนาธุรกิจใหม่ๆเพื่อรองรับการแข่งขันเชิงธุรกิจ ($\bar{X} = 0.64$)

6. มีกลุ่มสนับสนุนและบริการรับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบัญชี การเงินให้กับกลุ่มธุรกิจต่างๆใน กฟภ. ($\bar{X} = 0.64$)
7. มีกลุ่มธุรกิจเครือข่ายรับผิดชอบในเรื่องของเครือข่ายระบบจำหน่ายและการวางแผนพัฒนาระบบไฟฟ้า ($\bar{X} = 0.62$)
8. มีกลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการรับผิดชอบการจำหน่ายและให้บริการลูกค้าผู้ใช้ไฟทั้งหมด ($\bar{X} = 0.61$)
9. ปรับโครงสร้างองค์การให้เป็นเชิงธุรกิจ (Flat Organization) ($\bar{X} = 0.59$)
10. ปรับยุบเลิกตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนเช่น ชฟ., ชก. เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 0.58$)
11. แยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน ($\bar{X} = 0.52$)

ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 17 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

(n = 365)					
ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ยอมรับ/ ไม่ยอมรับ
ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่			0.78	0.34	ยอมรับ
12. มีค่านิยมในเรื่องริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	286 (78.4)	79 (21.6)	0.78	0.41	ยอมรับ
13. มีค่านิยมในเรื่องทันสมัยต่อข่าวสารทำให้พนักงานต้องตื่นตัวกับการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา	293 (80.3)	72 (19.7)	0.80	0.40	ยอมรับ
14. มีค่านิยมในเรื่องบริการดีเลิศทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการต่อผู้มาติดต่อ	277 (75.9)	88 (24.1)	0.76	0.43	ยอมรับ
15. มีค่านิยมในเรื่องซื่อสัตย์สุจริตทำให้พนักงานต้องทำงานโดยยึดถือความก้าวหน้าขององค์กร และประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มีการทำงานเป็นทีม	277 (75.9)	88 (24.1)	0.76	0.43	ยอมรับ
16. มีค่านิยมในเรื่องมีความรับผิดชอบทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสต่อลูกค้า	283 (77.5)	82 (22.5)	0.78	0.42	ยอมรับ
17. มีค่านิยมในเรื่องมอบความพึงพอใจทำให้พนักงานจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้า ทั้งภายในและภายนอก กฟภ.	286 (78.4)	79 (21.6)	0.78	0.41	ยอมรับ
18. มีค่านิยมในเรื่องโปร่งใสมีคุณธรรมทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรวจสอบได้	283 (77.5)	82 (22.5)	0.78	0.42	ยอมรับ

จากตารางที่ 17 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ($\bar{X} = 0.78$) และเมื่อพิจารณาการยอมรับเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยต่ำมีผลดังนี้

1. มีค่านิยมในเรื่องทันสมัยต่อข่าวสารทำให้พนักงานต้องตื่นตัวกับการเรียนรู้ พัฒนาการเองอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 0.80$)
2. มีค่านิยมในเรื่องริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 0.78$)
3. มีค่านิยมในเรื่องมีความรับผิดชอบทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสต่อลูกค้า ($\bar{X} = 0.78$)
4. มีค่านิยมในเรื่องมอบความพึงพอใจทำให้พนักงานจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก กฟภ. ($\bar{X} = 0.78$)
5. มีค่านิยมในเรื่องโปร่งใสมีคุณธรรมทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 0.78$)
6. มีค่านิยมในเรื่องบริการดีเลิศทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการต่อผู้มาติดต่อ ($\bar{X} = 0.76$)
7. มีค่านิยมในเรื่องชูเชิดสามัคคีทำให้พนักงานต้องทำงานโดยยึดถือความก้าวหน้าขององค์กรและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 0.76$)

ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน)ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

(n = 365)						
ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ยอมรับ/ ไม่ยอมรับ	
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ			0.74	0.34	ยอมรับ	
19. ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม	282 (77.3)	83 (22.7)	0.77	0.42	ยอมรับ	
20. ได้รับการนับอายุงานต่อเนื่องโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง	274 (75.1)	91 (24.9)	0.75	0.43	ยอมรับ	
21. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานยังคงอยู่ที่บริษัทที่จัดตั้งใหม่มีฐานะเป็นนายจ้างแทน กฟภ.	249 (38.5)	116 (31.5)	0.68	0.47	ยอมรับ	
22. ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน ณ วันก่อนจดทะเบียนเป็นบริษัท	263 (72.1)	102 (27.9)	0.72	0.45	ยอมรับ	
23. ได้รับเงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าโดยปรับรวมอยู่ในเงินเดือน	269 (73.7)	96 (26.3)	0.74	0.44	ยอมรับ	
24. ได้รับการจ่ายเงินสมทบจากบริษัท ที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	287 (78.6)	78 (21.4)	0.79	0.41	ยอมรับ	
25. ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนกับเวลาที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น	283 (77.5)	82 (22.5)	0.78	0.42	ยอมรับ	
26. บริษัทสามารถกำหนดเงินเดือนสิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานได้เองในระดับคณะกรรมการบริหาร	242 (66.3)	123 (33.7)	0.66	0.47	ยอมรับ	

จากตารางที่ 18 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ($\bar{X} = 0.74$) และเมื่อพิจารณาการยอมรับเป็นรายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากค่าเฉลี่ยสูงไปจนถึงค่าเฉลี่ยต่ำมีผลดังนี้

1. ได้รับการจ่ายเงินสมทบจากบริษัท ที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิก กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 0.79$)
2. ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนกับเวลาที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 0.78$)
3. ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม ($\bar{X} = 0.77$)
4. ได้รับการนับอายุงานต่อเนื่องโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง ($\bar{X} = 0.75$)
5. ได้รับเงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าโดยปรับรวมอยู่ในเงินเดือน ($\bar{X} = 0.74$)
6. ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน ณ วันก่อนจดทะเบียนเป็นบริษัท ($\bar{X} = 0.72$)
7. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานยังคงอยู่โดยที่บริษัทที่จัดตั้งใหม่มีฐานะเป็นนายจ้างแทน กฟภ. ($\bar{X} = 0.68$)
8. บริษัทสามารถกำหนดเงินเดือนสิทธิประโยชน์ค่าครองชีพและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานได้เองในระดับคณะกรรมการบริหาร ($\bar{X} = 0.66$)

ส่วนที่ 8 การทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้จะใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) หาตัวแปรที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มการยอมรับ/ไม่ยอมรับ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 365 คน สามารถแยกออกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 19 ได้ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูป	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)	76	20.8
2. ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)	289	79.2
รวม	365	100.0

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และ พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) มีจำนวน 289 คนคิดเป็นร้อยละ 79.2

โดยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) แบบมีขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี วิลค์ส แลมดา (Wilks' Lambda Method) พบว่ามีตัวแปรเพียง 4 ตัวที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน กฟภ. ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ดังแสดงใน ตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

ขั้นที่	ตัวแปร	ค่า Wilks' Lambda	Sig.
1	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.859 *	0.000
2	ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	0.834 *	0.000
3	ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง	0.815 *	0.000
4	เพศ (ชาย)	0.799 *	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นตัวแปร 4 ตัวที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ตามลำดับขั้นที่ตัวแปรนั้น ๆ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาร่วมจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในขั้นที่ 1 ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์จำแนกเป็นลำดับแรก ในขั้นที่ 2 ตัวแปรความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานได้รับการคัดเลือกเข้ามา ในขั้นที่ 3 ตัวแปรลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุงได้รับการคัดเลือกเข้ามา และ ในขั้นที่ 4 ตัวแปร เพศ (ชาย) ได้รับการคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์จำแนกเป็นตัวสุดท้าย

จากตัวแปรทั้ง 4 ตัว ที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) สามารถนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนก เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรในการจำแนกกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
เพศ (ชาย)	0.322
ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง	- 0.429
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.562
ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	0.522

Eigenvalues (λ) = 0.252 R_c = 0.449

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ไม่ยอมรับการแปรรูป = - 0.976

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ยอมรับการแปรรูป = 0.257

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ดังแสดงในตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรจำแนกสามารถจำแนกกลุ่มทั้ง 2 ออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งได้สมการจำแนกประเภทดังนี้

$$Z = 0.322 (\text{เพศ (ชาย)}) - 0.429 (\text{ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง}) + 0.562 (\text{ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ}) + 0.522 (\text{ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน})$$

ตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงสุดคือ ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศซึ่งมีน้ำหนักในการจำแนกเป็น 0.562 ส่วนตัวแปรที่ให้น้ำหนักน้อยที่สุดคือ เพศ (ชาย) เป็น 0.322

ตารางที่ 22 ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)
ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		ไม่ยอมรับ	ยอมรับ
ไม่ยอมรับ	76	57 (75.0)	19 (25.0)
ยอมรับ	289	73 (25.3)	216 (74.7)

สมการจำแนกประเภททำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 74.8 (เป็นค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของ 75 % และ 74.7 % นั่นคือ $74.8 = 75 \times (76/365) + 74.7 \times (289/365)$)

เมื่อพิจารณาการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ออกเป็นรายด้านได้ผลการศึกษาดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร

แสดงไว้ตามตารางที่ 23 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปด้านโครงสร้างองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ยอมรับการแปรรูปด้านโครงสร้างองค์กร	116	31.8
2. ยอมรับการแปรรูปด้านโครงสร้างองค์กร	249	68.2
รวม	365	100.0

จากตารางที่ 23 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และ พนักงานมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 249 คนคิดเป็นร้อยละ 68.2

โดยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) แบบมีขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี วิลค์ส แลมดา (Wilks' Lambda Method) พบว่ามีตัวแปรเพียง 3 ตัวที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน กฟภ. ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้าง องค์กร ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร

ขั้นที่	ตัวแปร	ค่า Wilks' Lambda	Sig.
1	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.799 *	0.000
2	ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความ ต้องการของพนักงาน	0.750 *	0.000
3	ระดับการศึกษา (ปวส.)	0.740 *	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นตัวแปร 3 ตัวที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับขั้นที่ตัวแปรนั้น ๆ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาร่วมจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในขั้นที่ 1 ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์จำแนก เป็นลำดับแรก ในขั้นที่ 2 ตัวแปรความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความ ต้องการของ พนักงาน ได้รับการคัดเลือกเข้ามาและในขั้นที่ 3 ตัวแปรระดับการศึกษา (ปวส.) ได้รับการคัดเลือกเข้า มาวิเคราะห์จำแนกเป็นตัวสุดท้าย

จากตัวแปรทั้ง 3 ตัว ที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์กร สามารถนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสม การจำแนก เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรในการจำแนกกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์การ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
ระดับการศึกษา (ปวส.)	- 0.232
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.594
ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	0.555

Eigenvalues (λ) = 0.351 $R_c = 0.510$

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ไม่ยอมรับการแปรรูป = - 0.866

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ยอมรับการแปรรูป = 0.404

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านโครงสร้างองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรจำแนกสามารถจำแนกกลุ่มทั้ง 2 ออกจากกัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่ง ได้สมการจำแนกประเภทดังนี้

$$Z = - 0.232 (\text{ระดับการศึกษา (ปวส.)}) + 0.594 (\text{ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ}) + 0.555 (\text{ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน})$$

ตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงสุดคือ ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศซึ่งมีน้ำหนักในการจำแนกเป็น 0.594 ส่วนตัวแปรที่ให้น้ำหนักน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา (ปวส.) เป็น 0.232

ตารางที่ 26 ผลการจำแนกการขอรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)
ด้านโครงสร้างองค์กร ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		ไม่ยอมรับ	ยอมรับ
ไม่ยอมรับ	116	76 (65.5)	40 (34.5)
ยอมรับ	249	60 (24.1)	189 (75.9)

สมการจำแนกประเภททำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 72.6 (เป็นค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของ 65.5 % และ 75.9 % นั่นคือ $72.6 = 65.5 \times (116/365) + 75.9 \times (249/365)$)

ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

แสดงไว้ตามตารางที่ 27 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ยอมรับการแปรรูปด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	68	18.6
2. ยอมรับการแปรรูปด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่	297	81.4
รวม	365	100.0

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ มีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4

โดยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) แบบมีขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี วิลค์ส แลมดา (Wilks' Lambda Method) พบว่ามีตัวแปรเพียง 1 ตัวที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน กฟภ. ในการขอรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการขอรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

ขั้นที่	ตัวแปร	ค่า Wilks' Lambda	Sig.
1	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร	0.881 *	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นตัวแปรเพียง 1 ตัวที่ร่วมกันจำแนกการขอรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยมีตัวแปร ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร ได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตัวแปรประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร ที่สามารถจำแนกการขอรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ สามารถนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนก เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรในการจำแนกกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร	1.000

Eigenvalues (λ) = 0.135 $R_c = 0.345$

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ไม่ยอมรับการแปรรูป = - 0.765

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ยอมรับการแปรรูป = 0.175

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ดังแสดงในตารางที่ 29 พบว่า ตัวแปรจำแนกสามารถจำแนกกลุ่มทั้ง 2 ออกจากกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งได้สมการจำแนกประเภทดังนี้

$$Z = 1.000 (\text{ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร})$$

ตารางที่ 30 ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		ไม่ยอมรับ	ยอมรับ
ไม่ยอมรับ	68	42 (61.8)	26 (38.2)
ยอมรับ	297	84 (28.3)	213 (71.7)

สมการจำแนกประเภททำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 69.9 (เป็นค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของ 61.8 % และ 71.7 % นั่นคือ $69.9 = 61.8 \times (68/365) + 71.7 \times (297/365)$)

ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

แสดงไว้ตามตารางที่ 31 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละ ของการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ยอมรับการแปรรูปด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	89	24.4
2. ยอมรับการแปรรูปด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	276	75.6
รวม	365	100.0

จากตารางที่ 31 พบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยไม่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีจำนวน 89 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.4 และพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีจำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 75.6

โดยการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) แบบมีขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี วิลค์ส แลมดา (Wilks' Lambda Method) พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน กฟภ. ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิ ประโยชน์และสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

อันดับ	ตัวแปร	ค่า Wilks' Lambda	Sig.
1	ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	0.909 *	0.000
2	ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร	0.889 *	0.000
3	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.862 *	0.000
4	เพศ (ชาย)	0.843 *	0.000
5	ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง	0.828 *	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นตัวแปร 5 ตัวที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตามลำดับขั้นที่ตัวแปรนั้น ๆ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาร่วมจำแนกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยในขั้นที่ 1 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์จำแนกเป็นลำดับแรก ในขั้นที่ 2 ตัวแปรช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารได้รับการคัดเลือกเข้ามา ในขั้นที่ 3 ตัวแปรประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ ได้รับการคัดเลือกเข้ามา ในขั้นที่ 4 ตัวแปรเพศ (ชาย) ได้รับการคัดเลือกเข้ามา และในขั้นที่ 5 ตัวแปรลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง ได้รับการคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์จำแนกเป็นตัวสุดท้าย

จากตัวแปรทั้ง 5 ตัว ที่ร่วมกันจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ สามารถนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนก เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปรในการจำแนกกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 33

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทกลุ่มพนักงานในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร
เพศ (ชาย)	0.442
ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง	- 0.344
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ	0.477
ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร	- 0.525
ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน	0.826

Eigenvalues (λ) = 0.208 R_c = 0.415

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ไม่ยอมรับการแปรรูป = - 0.800

ค่า Group Centroid ของกลุ่มที่ยอมรับการแปรรูป = 0.258

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ดังแสดงในตารางที่ 33 พบว่า ตัวแปรจำแนกสามารถจำแนกกลุ่มทั้ง 2 ออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งได้สมการจำแนกประเภทดังนี้

$$Z = 0.442 (\text{เพศ(ชาย)}) - 0.344 (\text{ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง}) + 0.477 (\text{ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ}) - 0.525 (\text{ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร}) + 0.826 (\text{ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน})$$

ตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงสุดคือ ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งมีน้ำหนักในการจำแนกเป็น 0.826 ส่วนตัวแปรที่ให้น้ำหนักน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง เป็น 0.344

ตารางที่ 34 ผลการจำแนกการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ตามกลุ่มจริงและกลุ่มที่คาดคะเนหลังเข้าสมการ

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		ไม่ยอมรับ	ยอมรับ
ไม่ยอมรับ	89	65 (73.0)	24 (190)
ยอมรับ	276	86 (31.2)	190 (68.8)

สมการจำแนกประเภททำนายได้ถูกต้อง ร้อยละ 69.9 (เป็นค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักของ 73 % และ 68.8 % นั่นคือ $69.9 = 73 \times (89/365) + 68.8 \times (276/365)$)

ข้อวิจารณ์

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน(ภาพรวม)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ต่างร่วมกันประเมินว่าการแปรรูป กฟภ. เป็นประโยชน์ต่อประเทศ องค์กรและพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายชื่อต่อไปนี้ 1)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร 2)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ 3)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นต่อประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) ทั้งนี้พิจารณาได้จากประโยชน์ที่ได้รับในประเด็นต่างๆอยู่ในระดับปานกลาง ได้

แก่ 1)สามารถพัฒนาบุคลากรของภาครัฐให้มีความสามารถในการบริหารงานเชิงธุรกิจ (กิจการไฟฟ้า)มากขึ้น 2)ลดภาระการค้ำประกันการก่อหนี้ของรัฐวิสาหกิจ(กฟภ.) 3)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาตลาดทุนของประเทศ(นำรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์) 4)สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในด้านสาธารณูปโภค(กิจการไฟฟ้า) 5)ลดภาระการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ (กฟภ.) 6)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อนำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและกิจการอื่นๆ 7)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการ รณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า(ค่าไฟเก็บตามต้นทุนที่แท้จริง)

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ(กฟภ.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ 1)มีความคล่องตัวในการบริหารงานใน กฟภ. 2)มีระบบงานสมัยใหม่ทันสมัย(ซอฟต์แวร์)ใน กฟภ. 3)สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ 4)มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ. 5)แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน) 6)มีเงินเพื่อการลงทุนในกิจการต่างๆของ กฟภ. (โดยการระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์) 7)มีการขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม) 8)มีการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ. 9)มีการกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ.

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณาประโยชน์ที่ได้รับเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1)มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 2)ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ 3)ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม 4)ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ. 5)มีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ. 6)มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม 7)มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน

พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาพลังอำนาจของสหภาพแรงงานเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1)มีการจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ. 2)ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ. 3)ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร 4)ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน 5)มีการออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ. 6)จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ 7)ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ. 8)มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ.

ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 2.44$) เมื่อพิจารณาช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ 2)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต 3)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางแผ่นพับ 4)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต 5)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ. 6)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา 7)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม 8)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย 9)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์

ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงานเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน 2)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม 5)ตรงกับความต้องการ

การของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดในการบริหารงาน 6)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน

ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) เมื่อพิจารณาความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. เป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ 1)จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร 2)จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบบัญชี 3)จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบการบริหารงาน 4)ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม 5)ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน 6)ชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน 7)ชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงาน 8)เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด(มหาชน) เป็นรายด้านพบว่าในด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ได้รับการยอมรับสูงสุด ($\bar{X} = 0.78$) รองลงมาได้แก่ด้านสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ($\bar{X} = 0.74$) และด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 0.64$) ซึ่งเป็นไปตามคำถามในการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า พนักงาน กฟภ. ยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ในด้านการปรับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงานใหม่และสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาสูงระดับปริญญาตรีขึ้นไปและอายุต่ำกว่า 40 ปีมีจำนวนกว่าร้อยละ 50 ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะยอมรับการแปรรูป กฟภ. ได้ง่ายกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาน้อยสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers และ Shoemaker (1971: 169) ที่ระบุว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะเกิดการยอมรับนวัตกรรมได้เร็วกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีตัวแปร 4 ตัวที่มีผลต่อการจำแนกการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้แก่

1. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2003: 210-270) ที่ระบุว่าผลที่ได้ซึ่งบุคคลเป้าหมายจะได้รับหากยอมรับนวัตกรรมต้องมากกว่าหรือดีกว่าผลได้ที่บุคคลนั้นได้รับอยู่เดิม นวัตกรรมนั้นจึงจะเป็นที่ยอมรับโดยรวดเร็วขึ้น
2. ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2003: 210-270) ที่ระบุว่า บุคคลจะยอมรับนวัตกรรมเร็วขึ้นหากบุคคลได้รับรู้ว่านวัตกรรมนั้นเข้ากันได้กับความสอดคล้องหรือไปกันได้กับค่านิยม ความเชื่อถือ ประสบการณ์ในอดีต
3. ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนาลน้อย (2546) เรื่อง “การยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า: เสียงสะท้อนจากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า
4. เพศ (ชาย) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปันดดา (2546) เรื่องความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า เพศ ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกันและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณรัตน์ (2547) เรื่องทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า เพศ ต่างกันมีผลต่อทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ซึ่งตรงกับทฤษฎีการยอมรับนวัตกรรมของ Rogers (2003: 170) ที่ระบุว่าปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ(เพศ) มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม

สรุป จากสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ 8 สมมติฐานหลัก (6 สมมติฐานรอง) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3 สมมติฐานหลัก (2 สมมติฐานรอง) ได้แก่ 1)ปัจจัยสังคม-เศรษฐกิจ(เพศและลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง) 2)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ และ 3)ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท(จำกัด) มหาชน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท(จำกัด) มหาชน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแจกแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 365 ชุด และทำการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.1 มีอายุเฉลี่ย 39.21 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 26333.98 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับ กฟภ. เฉลี่ย 15.38 ปี ร้อยละ 34.8 ปฏิบัติงานวิชาการ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. รายด้านอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับดังนี้ 1)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร 2)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ 3)ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) ทั้งนี้ ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางก่อนข้างสูงไปถึงปานกลางก่อนข้างต่ำ) ดังนี้ 1)สามารถพัฒนาบุคลากรของภาครัฐให้มีความสามารถในการบริหารงานเชิงธุรกิจ (กิจการไฟฟ้า)มากขึ้น 2)ลดภาระการกำกับการก่อกำหนดของ รัฐวิสาหกิจ(กฟภ.) 3)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาตลาดทุนของประเทศ(นำรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์) 4)สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในด้านสาธารณูปโภค(กิจการไฟฟ้า) 5)ลดภาระการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ (กฟภ.) 6)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อนำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและกิจการอื่นๆ 7)ได้ประโยชน์ในเรื่องของการรณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า (ค่าไฟเก็บตามต้นทุนที่แท้จริง)

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร(กฟภ.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ทั้งนี้ ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางก่อนข้างสูงไปถึงปานกลางก่อนข้างต่ำ)ดังนี้ 1)มีความคล่องตัวในการบริหารงานใน กฟภ. 2)มีระบบงานสมัยใหม่ทันสมัย(ซอฟต์แวร์)ใน กฟภ. 3)สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ 4)มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ. 5)แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน) 6)มีเงินเพื่อการลงทุนในกิจการต่างๆของ กฟภ. (โดยการระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์) 7)มีการขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม) 8)มีการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ. 9)มีการกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ.

ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน

ต่อประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) ทั้งนี้ ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางก่อนข้างสูงไปถึงปานกลางก่อนข้างต่ำ) ดังนี้ 1)มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 2)ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ 3)ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม

4)ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ. 5)มีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ. 6)มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม 7)มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน

พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) ทั้งนี้ พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ. ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางค่อนข้างสูงไปถึงปานกลางค่อนข้างต่ำ) ดังนี้ 1)มีการจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ. 2)ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ. 3)ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร 4)ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน 5)มีการออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ. 6)จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ 7)ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ. 8)มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ.

ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.44$) ทั้งนี้ ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางไปถึงระดับต่ำ) ดังนี้ 1)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ 2)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต 3)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางแผ่นพับ 4)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต 5)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ. 6)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา 7)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม (อยู่ในระดับต่ำ) 8)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย (อยู่ในระดับต่ำ) 9)มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์ (อยู่ในระดับต่ำ)

ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$) ทั้งนี้ ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง(เรียงลำดับจากปานกลางค่อนข้างสูงไปถึงปานกลางค่อนข้างต่ำ) ดังนี้ 1)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน 2)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม 5)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดในการบริหารงาน 6)ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน

ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$) ทั้งนี้ ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. ในรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง (เรียงลำดับจากปานกลางค่อนข้างสูงไปถึงปานกลางค่อนข้างต่ำ) ดังนี้ 1)จ้างบริษัทที่ปรึกษาคำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร 2)จ้างบริษัทที่ปรึกษาคำเนินการในเรื่องการปรับระบบบัญชี 3)จ้างบริษัทที่ปรึกษาคำเนินการในเรื่องการปรับระบบการบริหารงาน 4)ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม 5)ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน 6)ชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน 7)ชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงาน 8)เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างมีการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม พนักงานยอมรับจำนวน 289 คนคิดเป็นร้อยละ 79.2 โดยมีการยอมรับในแต่ละด้านเรียงลำดับดังนี้คือ

1. ด้านวัฒนธรรมการทำงานพนักงานยอมรับ
2. ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
3. ด้านโครงสร้างองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมคือ

1. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ
2. ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน
3. ลักษณะงานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง
4. เพศ(ชาย)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็น บริษัทจำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาการยอมรับการแปรรูป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

1. **ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ** ควรเร่งชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้
 - 1.1 รณรงค์ให้ประชาชนใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า(ค่าไฟเก็บตาม ต้นทุนที่แท้จริง)
 - 1.2 ในเรื่องของการระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อนำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและ กิจการอื่นๆ
 - 1.3 ลดภาระการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ (กฟภ.)
 - 1.4 สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในด้านสาธารณูปโภค (กิจการไฟฟ้า)

1.5 ในเรื่องของการพัฒนาตลาดทุนของประเทศ(นำรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์)

1.6 ลดภาระการค้ำประกันการก่อหนี้ของรัฐวิสาหกิจ(กฟภ.)

1.7 สามารถพัฒนาบุคลากรของภาครัฐให้มีความสามารถในการบริหารงานเชิงธุรกิจ(กิจการไฟฟ้า)มากขึ้น

2. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์กร ควรเร่งชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 2.1 การกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ.
- 2.2 การใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ.
- 2.3 มีการขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม)
- 2.4 เงินเพื่อการลงทุนในกิจการต่างๆของ กฟภ. (ระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์)
- 2.5 แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน)
- 2.6 การปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ.
- 2.7 สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ
- 2.8 ระบบงานสมัยใหม่ทันสมัย(ซอฟต์แวร์) ใน กฟภ.
- 2.9 ความคล่องตัวในการบริหารงานใน กฟภ.

3. ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน ควรเร่งชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน
- 3.2 ความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม
- 3.3 การมีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ.
- 3.4 ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ.
- 3.5 ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม
- 3.6 ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ
- 3.7 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

4. **พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.** ควรเร่งชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงานเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 4.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ.
- 4.2 ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ.
- 4.3 จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ
- 4.4 การออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ.
- 4.5 ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน
- 4.6 ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร
- 4.7 การปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ.
- 4.8 การจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ.

5. **ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร** ควรเร่งประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 5.1 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์
- 5.2 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย
- 5.3 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม
- 5.4 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา
- 5.5 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ.
- 5.6 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเทอร์เน็ต
- 5.7 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางแผ่นพับ
- 5.8 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินทราเน็ต
- 5.9 การสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ

6. **ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน** ควรเร่งชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงานเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 6.1 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน
- 6.2 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน
- 6.3 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม

- 6.4 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 6.5 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 6.6 ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน

7. ความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ. ควรดำเนินการโดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

- 7.1 เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.
- 7.2 ชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงาน
- 7.3 ชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน
- 7.4 ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน
- 7.5 ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม
- 7.6 จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบการบริหารงาน
- 7.7 จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบบัญชี
- 7.8 จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร

8. การยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) จะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- 8.1 สร้างการยอมรับด้าน โครงสร้างองค์กรเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้
 - 8.1.1 ทบทวนการแยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน
 - 8.1.2 ทบทวนการปรับยุบเลิกตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนเช่น ชฟ. ชก.
 - 8.1.3 ทบทวนปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นเชิงธุรกิจ (Flat Organization)
 - 8.1.4 ทบทวนปรับปรุงกลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ
 - 8.1.5 ทบทวนปรับปรุงกลุ่มธุรกิจเครือข่าย
 - 8.1.6 ทบทวนปรับปรุงกลุ่มสนับสนุนและบริการ
 - 8.1.7 ทบทวนปรับปรุงกลุ่มพัฒนาองค์กร
 - 8.1.8 ทบทวนการจัดตั้งโครงสร้างองค์กรใหม่
 - 8.1.9 ทบทวนปรับปรุงกลุ่มธุรกิจลงทุน
 - 8.1.10 ทบทวนปรับการบริหารจัดการให้ครบวงจรและเป็น Project Office
 - 8.1.11 ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า

8.2 สร้างการยอมรับด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเรียงลำดับตามความสำคัญ
ดังนี้

8.2.1 บริษัทสามารถกำหนดเงินเดือนสิทธิประโยชน์ค่าครองชีพและสวัสดิการต่างๆให้แก่พนักงานได้เองในระดับคณะกรรมการบริหาร

8.2.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานยังคงอยู่โดยที่บริษัทที่จัดตั้งใหม่มีฐานะเป็นนายจ้างแทน กฟภ.

8.2.3 การจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน ณ วันก่อนจดทะเบียนเป็นบริษัท

8.2.4 เงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าปรึบรวมอยู่ในเงินเดือน

8.2.5 การนับอายุงานต่อเนื่องโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง

8.2.6 เงินเดือนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม

8.2.7 การปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนกับเวลาที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น

8.2.8 การจ่ายเงินสมทบจากบริษัท ที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

8.3 สร้างการยอมรับด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่ เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้

8.3.1 ค่านิยมในเรื่องซุเชิดสามัคคีทำให้พนักงานต้องทำงานโดยยึดถือความก้าวหน้าขององค์กรและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มีการทำงานเป็นทีม

8.3.2 ค่านิยมในเรื่องบริการดีเลิศทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการต่อผู้มาติดต่อ

8.3.3 ค่านิยมในเรื่องโปร่งใสมีคุณธรรมทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรวจสอบได้

8.3.4 ค่านิยมในเรื่องมอบความพึงพอใจทำให้พนักงานจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก กฟภ.

8.3.5 ค่านิยมในเรื่องมีความรับผิดชอบทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อการทำงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสต่อลูกค้า

8.3.6 ค่านิยมในเรื่องริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

8.3.7 ค่านิยมในเรื่องทันสมัยต่อข่าวสารทำให้พนักงานต้องตื่นตัวกับการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

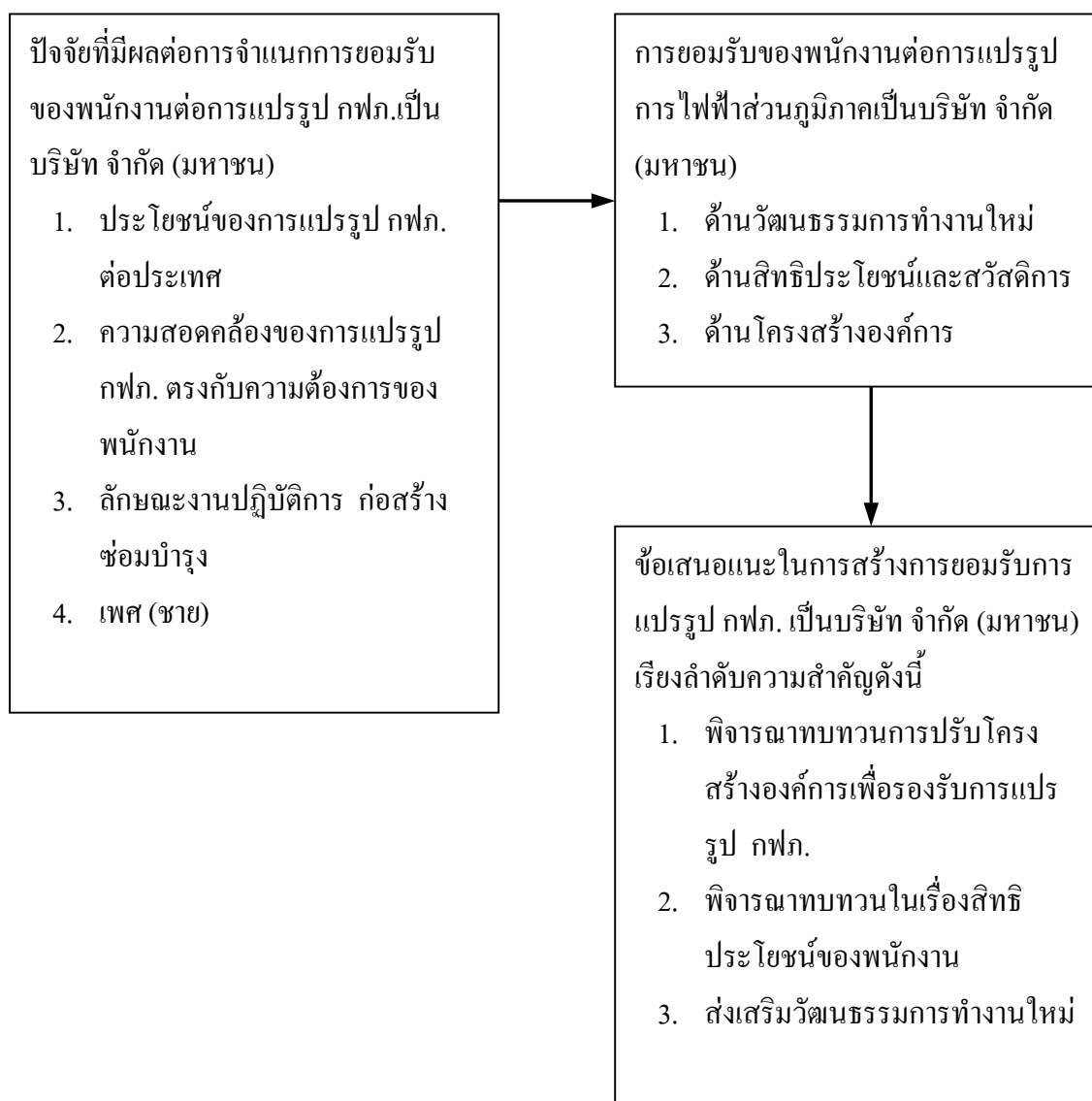
9. ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มพนักงาน ในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ผู้บริหาร กฟภ.ควรนำตัวแปรที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูปโดยภาพรวมไปพิจารณาคำแนะนำส่งเสริมให้เกิดการยอมรับจากพนักงานมากยิ่งขึ้น คือ

9.1 ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ

9.2 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ภาพที่ 7 เป็นการสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัยโดยเรียงลำดับการยอมรับในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ไปจนถึงปานกลางค่อนข้างต่ำดังนี้

1. ยอมรับด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่
2. ยอมรับด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
3. ยอมรับด้านโครงสร้างองค์การ



ภาพที่ 7 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการสำรวจการยอมรับของพนักงาน กฟภ. ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคทั้ง 73 จังหวัด เพื่อความคิดเห็นของพนักงานจากอีกส่วนหนึ่ง จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆที่ทำงานในลักษณะเดียวกันเช่น การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการของพนักงานมากที่สุด
3. ควรเพิ่มการทำวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยเน้นการสัมภาษณ์เจาะลึกทั้งผู้บริหาร ตัวแทนสหภาพ พนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่ตรงกับความจริงมากที่สุด
4. ควรวิจัยเพิ่มเติมถึงประเด็นผลกระทบอื่นๆที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ยอมรับ เช่นเรื่องค่าไฟฟ้าที่จะสูงขึ้นตามต้นทุน ประเด็นเรื่องความโปร่งใสในการดำเนินงาน ประเด็นเรื่อง ภาระภาษีที่ กฟภ. และพนักงาน ได้รับหลังการแปรรูป
5. ควรวิจัยเพิ่มเติมถึงการยอมรับจากประชาชนต่อการแปรรูป กฟภ. ด้วย โดยเฉพาะ ประเด็นเรื่องค่าไฟฟ้าที่จะสูงขึ้นตามต้นทุนการใช้เชื้อเพลิงในการผลิตกระแสไฟฟ้า

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กัญชวลี จำนงค์วงศ์. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548. สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2545. ความคืบหน้าและผลการศึกษาการปรับโครงสร้างองค์กรและการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: บริษัท ACCENTURE LLP.

_____. 2546. โครงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (online).

แหล่งที่มา: <http://intra.pea.co.th/Re-Org/Privatization a.htm>.

_____. 2548ก. โครงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (online).

แหล่งที่มา http://intra.pea.co.th/Re-Org/Priv_web/general/success%20condition.htm.

_____. 2548ข. การปรับโครงสร้างองค์การ กฟภ. 24 พ.ค. 2548

_____. 2548ค. ก้าวใหม่ กฟภ. 4 เม.ย. 2548.

_____. 2548ง. สวัสดิการพนักงาน (online). แหล่งที่มา <http://intra.pea.co.th>.

ขวัญตา กิระวิสาสกิจ. 2542. การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานคอนกรีตผสม: ศึกษาเฉพาะกรณี พีทีไอ คอนกรีต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2534. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร, ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรพันธ์ วิชาวิกุล. 2543. การดำเนินการแปรรูป: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการบินไทย จำกัด. สารานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทวัฒน์ บรมานันท์. 2543. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันนโยบายศึกษา.
- นายน้อย กิจวัตรเวทย์. 2546. การยอมรับรูปแบบการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า: เสี่ยงสะท้อน
จากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์. 2540. การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปนัดดา ศรีลัมพ์. 2546. ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการ
แปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปนัดดา อินทรารุช. 2543. การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี
บริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ฟูตแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2542. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.
- พลายพล คู่มิตรพัยและสมัย โกรชินทาคม. 2544. สัมปทานในกิจการสาธารณูปโภค.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. 2529. รัฐวิสาหกิจ โครงสร้าง การบริหารและนโยบาย. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2531. หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณรัตน์ อนุเสถียร. 2547. ทักษะคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐ
วิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิรินุช ศรีเมือง. 2540. **ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สกวเดือน ปธนสมิทธิ. 2540. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับปรับรื้อระบบของพนักงานธนาคาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2547. **มติคณะรัฐมนตรีเรื่องการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ** (online). แหล่งที่มา <http://www.thai.gov.co.th>.

สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ. 2543. **สารานุกรมเกี่ยวกับการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธิดา บริบาล. 2544. **ความเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธิดา วงศ์สว่าง. 2536. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับน้ำมันไร้สารตะกั่วเฉพาะที่อาศัยในหมู่บ้านจัดสรรในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธี สมุทรประภูติ. 2540. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์บริษัทสยามกลการและนิสสัน จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อนุสรณ์ ธรรมใจ และ ปรากรม ปฐมภูมิ. 2547. **วิเคราะห์สถานการณ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทยและแนวทางการปฏิรูป**. รายงานฉบับกระแสเศรษฐกิจ: ไทยธนาคาร.

อุบลวรรณ ฦ นคร. 2545. **การตัดสินใจยอมรับงานคอมพิวเตอร์การค้าต่างประเทศระบบใหม่ของพนักงานฝ่ายการค้าต่างประเทศ ธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Batten, T.R. 1957. **Community and Their Development: An Introductory Study with Special Reference to the Tropic**. London: Oxford University Press.

Dube, S.C. 1965. "Cultural Factor in Community Development". **The Journal of Asian Study Studies**. London: Oxford University Press.

Foster, M.G. 1973. **Traditional Societies and Technological Change**. New York: Harper&Row Publish,Inc.

Hovland, C.I. and J. Irving. 1959. **Personality and Persuability**. New Haven, Connecticut Yale University.

Rogers, E.M. and F.F. Shoemaker. 1971. "A Cross Cultural Approach". **Communication of Innovation**. (2nd ed.) New York: Free Press.

Rogers, E.M. 2003. **Diffusion of Innovations**. (5th ed). New York: The Free Press.

Shirley, M.M. 1995. **Getting Bureaucrats Out of Business: Obstacles to State Enterprise Reform**. Available: www.cipe.org/e18/shirley.html.

Young, P. 1998. **The Lesson of Privatization**. Economic Reform Today, New York and Washington D.C. Available: www.ncpa.org/pd/private/oct 98b.html.

Yamane, T. 1967. **Statistic: An Introductory Analysis**. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงาน กฟภ.ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่ง ออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางสังคม-เศรษฐกิจ
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กร และพนักงาน
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับพลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.
- ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร
- ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความ ต้องการของพนักงาน
- ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพยายามของคณะทำงานที่ใช้เพื่อสนับสนุน การแปรรูป กฟภ.
- ส่วนที่ 7 เป็นคำถามเกี่ยวกับการยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการวิจัยและเก็บเป็นความลับไม่เป็นผลเสียใดๆต่อท่านทั้งสิ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายสมเกียรติ วิรุพห์เวศม์กุล

นิติปรัชญาโท สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยสังคม-เศรษฐกิจ)ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงของท่านที่สุด

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุปี
3. ระดับการศึกษา
() ปวช.หรือต่ำกว่า () ปวส. () ปริญญาตรีขึ้นไป
4. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมเงินพิเศษต่างๆ)บาท
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับ กฟภ.ปี
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
() งานบริหาร () งานวิชาการ วางแผน วิเคราะห์ ออกแบบ () งานสารบัญญ ฐกรการ
() งานปฏิบัติการ ก่อสร้าง ซ่อมบำรุง () งานบัญชี การเงิน () งานบริการผู้ใช้ไฟ

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อประเทศ					
1. ลดภาระการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ (กฟภ.)					
2. ลดภาระการกำประกันการก่อหนี้ของรัฐวิสาหกิจ(กฟภ.)					
3. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาตลาดทุนของประเทศ (นำรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์)					
4. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการระดมเงินออมจากประชาชนเพื่อนำไปพัฒนากิจการไฟฟ้าและกิจการอื่นๆ					

ข้อความ	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. สามารถเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศในด้านสาธารณูปโภค(กิจการไฟฟ้า)					
6. ได้ประโยชน์ในเรื่องของการบรรณราคาให้ประชาชนใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า(ค่าไฟเก็บตามต้นทุนที่แท้จริง)					
7. สามารถพัฒนาบุคลากรของภาครัฐให้มีความสามารถในการบริหารงานเชิงธุรกิจ(กิจการไฟฟ้า)มากขึ้น					
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อองค์การ(กฟภ.)					
8. มีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานใน กฟภ.					
9. มีระบบงานสมัยใหม่ ทันสมัย(ซอฟต์แวร์)ใน กฟภ.					
10. สร้างวินัยทางธุรกิจเปลี่ยนจากระบบราชการไปสู่บริษัทธุรกิจ					
11. แก้ไขปัญหาทางด้านบุคลากร (ทำงานมีเป้าหมาย มีระเบียบวินัยในการทำงาน)					
12. มีความคล่องตัวในการบริหารงานใน กฟภ.					
13. มีการกำกับดูแลที่ดีและมีการทำงานที่โปร่งใสใน กฟภ.					
14. มีการใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพใน กฟภ.					
15. มีเงินเพื่อการลงทุนในกิจการต่างๆของ กฟภ. (โดยการระดมเงินทุนในตลาดหลักทรัพย์)					
16. มีการขยายงานธุรกิจเสริมอื่นๆ (ด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา บริการทางวิศวกรรม)					
ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน					
17. มีส่วนเป็นเจ้าของ กฟภ. โดยการซื้อหุ้น กฟภ.					

ข้อความ	ประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่างๆไม่น้อยกว่าเดิม					
19. มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน					
20. ได้รับการเรียนรู้การบริหารงานในเชิงธุรกิจ					
21. มีความมั่นคงในการทำงานเหมือนเดิม					
22. มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน					
23. ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของ กฟภ.					

ส่วนที่ 3 พลังอำนาจของสหภาพแรงงานในการแปรรูป กฟภ.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	พลังอำนาจของสหภาพแรงงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อพนักงาน					
2. ให้ข้อมูลการแปรรูป กฟภ. ต่อผู้บริหาร					
3. จัดประชุมชี้แจงเรื่องการแปรรูป กฟภ. ให้พนักงานทราบ					
4. ร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหารในการแปรรูป กฟภ.					
5. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแปรรูป กฟภ.					
6. มีการออกแถลงการณ์ในเรื่องการแปรรูป กฟภ.					
7. มีการจัดชุมนุมแสดงพลังคัดค้านการแปรรูป กฟภ.					
8. ปกป้องสิทธิประโยชน์พนักงาน กฟภ.					

ส่วนที่ 4 ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	ช่องทางและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางแผ่นพับ					
2. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางบอร์ดประกาศต่างๆ					
3. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินเตอร์เน็ต					
4. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางอินทราเน็ต					
5. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการฝึกอบรม					
6. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการประชุมสัมมนา					
7. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางเสียงตามสาย					
8. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางวารสารของ กฟภ.					
9. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องการแปรรูป กฟภ. ทางการทำประชาพิจารณ์					

ส่วนที่ 5 ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	ความสอดคล้องของการแปรรูป กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
2. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีความมั่นคงในการทำงาน					
3. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีอิสระมีความคล่องตัวในการทำงาน					
5. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการบริหารงาน					
6. ตรงกับความต้องการของพนักงานที่จะมีสวัสดิการที่ไม่น้อยกว่าของเดิม					

ส่วนที่ 6 ความพยายามของคณะกรรมการ(ผู้บริหารและฝ่ายประชาสัมพันธ์)ที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	ความพยายามของคณะกรรมการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กร					
2. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบบัญชี					
3. จ้างบริษัทที่ปรึกษามาดำเนินการในเรื่องการปรับระบบการบริหารงาน					
4. ส่งเสริมให้หน่วยงานภายใน กฟภ. จัดทำธุรกิจเสริม					

ข้อความ	ความพยายามของคณะกรรมการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงธุรกิจให้แก่พนักงาน					
6. ชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงาน					
7. ชี้แจงทำความเข้าใจกับสหภาพแรงงาน					
8. เผยแพร่ข่าวสารการแปรรูป กฟภ. ตามสื่อต่างๆของ กฟภ.					

ส่วนที่ 7 การยอมรับของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด

ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
ด้านโครงสร้างองค์กร		
1. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นเชิงธุรกิจ (Flat Organization)		
2. แยกธุรกิจเครือข่ายกับธุรกิจจำหน่ายและบริการออกจากกัน		
3. จัดผังโครงสร้างองค์กรใหม่โดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่มคือกลุ่มธุรกิจเครือข่าย กลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการ กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มธุรกิจลงทุน กลุ่มสนับสนุนและบริการ		
4. มีกลุ่มธุรกิจเครือข่ายรับผิดชอบในเรื่องของเครือข่ายระบบจำหน่ายและการวางแผนพัฒนาระบบไฟฟ้า		
5. มีกลุ่มธุรกิจจำหน่ายและบริการรับผิดชอบการจำหน่ายและให้บริการลูกค้าผู้ใช้ไฟทั้งหมด		
6. มีกลุ่มพัฒนาองค์กรรับผิดชอบในเรื่องของนโยบายและแผนยุทธศาสตร์รวมทั้งงานพัฒนาธุรกิจใหม่ๆเพื่อรองรับการแข่งขันเชิงธุรกิจ		
7. มีกลุ่มธุรกิจลงทุนรับผิดชอบในด้านงานก่อสร้างบำรุงรักษา ด้านการให้คำปรึกษาทางวิศวกรรม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการสร้างรายได้เสริมให้ กฟภ.		
8. มีกลุ่มสนับสนุนและบริการรับผิดชอบงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบัญชี การเงินให้กับกลุ่มธุรกิจต่างๆใน กฟภ.		
9. ลดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการลูกค้า		
10. ปรับยุบเลิกตำแหน่งงานที่ซ้ำซ้อนเช่น ชฟ., ชก. เพื่อให้โครงสร้างการบริหารงานสั้น กระชับและมีประสิทธิภาพมากขึ้น		

ข้อความ	ยอมรับ	ไม่ยอมรับ
11. ปรับการบริหารจัดการให้ครบวงจรและเป็น Project Office		
ด้านวัฒนธรรมการทำงานใหม่		
12. มีค่านิยมในเรื่องริเริ่มสร้างสรรค์ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ		
13. มีค่านิยมในเรื่องทันสมัยต่อข่าวสารทำให้พนักงานต้องตื่นตัวกับการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา		
14. มีค่านิยมในเรื่องบริการดีเลิศทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีจิตสำนึกในการบริการต่อผู้มาติดต่อ		
15. มีค่านิยมในเรื่องซื่อสัตย์สุจริตทำให้พนักงานต้องทำงานโดยยึดถือความก้าวหน้าขององค์กรและประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ มีการทำงานเป็นทีม		
16. มีค่านิยมในเรื่องมีความรับผิดชอบทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใสต่อลูกค้า		
17. มีค่านิยมในเรื่องมอบความพึงพอใจทำให้พนักงานจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของลูกค้าทั้งภายในและภายนอก กฟภ.		
18. มีค่านิยมในเรื่องโปร่งใสมีคุณธรรมทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตรวจสอบได้		
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ		
19. ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม		
20. ได้รับการนับอายุงานต่อเนื่องโดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้นเป็นการเลิกจ้าง		
21. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานยังคงอยู่โดยที่บริษัทที่จัดตั้งใหม่มีฐานะเป็นนายจ้างแทน กฟภ.		
22. ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทน ณ วันก่อนจดทะเบียนเป็นบริษัท		
23. ได้รับเงินช่วยเหลือค่ากระแสไฟฟ้าโดยปรับรวมอยู่ในเงินเดือน		
24. ได้รับการจ่ายเงินสมทบจากบริษัท ที่จ่ายสมทบให้แก่พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
25. ได้รับการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นเป็นสัดส่วนกับเวลาที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น		
26. บริษัทสามารถกำหนดเงินเดือน สิทธิประโยชน์ ค่าครองชีพและสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พนักงานได้เองในระดับคณะกรรมการบริหาร		

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดประโยชน์ของการแปรรูป กฟภ.
ต่อประเทศ องค์กรและพนักงาน

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	74.67	139.609	.630	.916
2	74.50	143.776	.506	.919
3	74.60	148.248	.315	.923
4	74.83	147.523	.381	.921
5	75.17	140.489	.681	.915
6	75.33	148.092	.378	.921
7	74.93	144.685	.500	.919
8	74.6	144.179	.635	.916
9	74.6	144.869	.636	.916
10	74.4	141.697	.769	.914
11	74.5	141.293	.663	.915
12	74.33	144.023	.711	.915
13	75.33	138.437	.804	.912
14	74.77	142.392	.780	.914
15	74.43	141.495	.729	.914
16	74.23	151.013	.343	.912
17	75.17	141.178	.602	.917
18	74.83	146.626	.517	.918
19	74.60	144.593	.696	.915
20	74.73	144.409	.465	.919

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
21	75.20	152.993	.127	.926
22	75.27	142.685	.625	.916
23	74.63	146.102	.566	.917

หมายเหตุ: Alpha = 0.921

ตารางผนวกที่ 2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดพลังอำนาจของสหภาพแรงงาน
ในการแปรรูป กฟภ.

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	21.03	24.999	.761	.875
2	21.03	26.654	.671	.884
3	21.40	25.352	.708	.880
4	21.60	27.490	.584	.891
5	21.57	27.082	.510	.899
6	21.13	24.947	.738	.877
7	20.80	24.028	.789	.872
8	20.83	25.385	.670	.884

หมายเหตุ: Alpha = 0.896

ตารางผนวกที่ 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดช่องทางและพฤติกรรม
ในการติดต่อสื่อสาร

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	20.10	25.197	.523	.887
2	20.17	24.420	.595	.882
3	20.37	25.068	.567	.883
4	20.17	24.075	.762	.868
5	20.73	24.547	.754	.870
6	20.63	24.723	.652	.876
7	20.67	23.609	.768	.867
8	20.27	22.616	.792	.864
9	20.90	26.507	.420	.894

หมายเหตุ: Alpha = 0.889

ตารางผนวกที่ 4 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดความสอดคล้องของการแปรรูป
กฟภ. ตรงกับความต้องการของพนักงาน

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	15.23	11.909	.634	.872
2	15.37	12.240	.654	.867
3	14.87	12.120	.756	.850
4	14.50	12.259	.640	.869
5	14.93	12.754	.784	.851
6	15.10	11.679	.725	.854

หมายเหตุ: Alpha = 0.881

ตารางผนวกที่ 5 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตราความพยายามของคณะทำงาน
ที่ใช้เพื่อสนับสนุนการแปรรูป กฟภ.

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	22.07	34.616	.737	.896
2	22.10	36.300	.635	.904
3	22.00	35.448	.539	.911
4	22.00	32.552	.839	.886
5	22.40	31.076	.857	.883
6	22.83	32.764	.695	.899
7	22.70	32.838	.714	.897
8	22.63	32.585	.683	.900

หมายเหตุ: Alpha = 0.909

ตารางผนวกที่ 6 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรวัดการยอมรับของพนักงานต่อการ
 แปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
1	29.13	39.016	.710	.950
2	29.07	40.202	.580	.951
3	29.17	40.213	.637	.950
4	29.23	40.530	.647	.950
5	29.20	40.028	.704	.949
6	29.23	40.323	.689	.949
7	29.27	40.409	.725	.949
8	29.23	40.461	.661	.950
9	29.37	42.102	.571	.951
10	29.17	43.178	.113	.956
11	29.33	40.851	.796	.949
12	29.33	40.851	.796	.949
13	29.27	40.685	.666	.950
14	29.30	40.700	.732	.949
15	29.27	40.340	.740	.949
16	29.33	40.851	.796	.949
17	29.33	40.851	.796	.949
18	29.27	40.478	.710	.949
19	29.33	41.402	.650	.950
20	29.30	40.700	.732	.949

ตารางผนวกที่ 6 (ต่อ)

ข้อ คำถาม	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
21	29.33	42.989	.241	.953
22	29.27	40.340	.740	.949
23	29.27	41.582	.475	.952
24	29.33	40.920	.777	.949
25	29.30	40.838	.699	.949
26	29.20	40.028	.704	.949

หมายเหตุ: Alpha = 0.952

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

- ชื่อ : นายสมเกียรติ วิรุพห้เวศม์กุล
- วัน เดือน ปี เกิด : วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2512
- สถานที่เกิด : กรุงเทพมหานคร
- การศึกษา : ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- ตำแหน่ง : หัวหน้าแผนก
- สถานที่ทำงาน : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค