

ชื่อภาคนิพนธ์ : ทักษะคติของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานระดับปฏิบัติในสำนักงานใหญ่

ชื่อผู้เขียน : นายกิตติคุณ ทุงกลาง

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2549

การศึกษา “ทักษะคติของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับปฏิบัติในสำนักงานใหญ่” วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อทราบระดับทักษะคติของพนักงานระดับปฏิบัติในสำนักงานใหญ่ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะคติของพนักงานระดับปฏิบัติในสำนักงานใหญ่ต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติในสำนักงานใหญ่จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน (t-test และ F - test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1.กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย 1 ใน 3 มีอายุเฉลี่ย 51-60 ปี เกินกว่าครึ่งมีสถานภาพสมรส เกือบครึ่งมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. และ 1 ใน 3 มีรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาท ปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 ปฏิบัติงานในสายงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา และเกือบครึ่งพบว่ามีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยจนถึงวันเกษียณ 1 – 10 ปี

2.ทักษะคติของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมพบ ซึ่งมีทักษะคติก่อนข้างไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยด้านที่มีทักษะคติสูงสุดคือ ด้านแนวโน้มพฤติกรรมต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รองลงมาคือด้านความรู้สึกต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และด้านความเชื่อเชิงประเมินค่า

3.ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะคติของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ยจนถึง

วันเกษียณ ในขณะที่ เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะ

1.ผู้บริหารฟก. ต้องสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน โดยการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้พนักงานทุกระดับรับรู้และเข้าใจ ถึงประโยชน์ของการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าเมื่อองค์กรแปรรูปไปแล้วจะมีความคล่องตัวในการทำงานและสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดประโยชน์ของประชาชนผู้ใช้บริการไฟฟ้าเป็นหลัก

2.ผู้บริหารฟก. จะต้องส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และ พนักงาน

3.ผู้บริหารฟก. จะต้องสร้างความมั่นใจให้พนักงานในเรื่องความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งด้านรายได้ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน และด้านโอกาสในการก้าวหน้า ว่าพนักงานจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆหลังการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Title of Research Paper : Attitude of the Employees toward Privatization of the Provincial Electricity Authority: A Case Study of the Operational Employees at the Head Office

Author : Mr. Kittiphon Thungklang
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2006

The survey was aimed at finding out the attitude of the operational employees at the head office toward privatization of the Provincial Electricity Authority and at identifying the factors related to their attitude toward the privatization of the organization.

The data were collected by distributing the questionnaires to 220 operational employees at the head office of the Provincial Electricity Authority. The statistics for data analysis were description statistics and inferential statistics (i.e., t-test and F - test) at the 0.05 level of significance.

The findings were briefly stated as follows:

1. Most of the respondents were male. One-third were 51-60 years of age. More than half were married and nearly half completed high school / vocational school. One-third had an average monthly income of 10,001-20,000 baht. About one-third worked in the construction business and maintenance line. Almost half had 1-10 years left before they retired.

2. Attitude toward privatization as a whole, the employees tended to disagree with privatization the Provincial Electricity Authority. Behavioral tendency received the highest mean, followed by feeling about the privatization of the organization and evaluative belief.

3. When the hypotheses were tested , it was found that education, income, and the number of working years that was left before retirement were significantly related to their attitude toward privatization their organization. On the other hand, gender, age, affiliation, and number of working years had no relationship with their attitude.

1. The executives must make the employees of all levels feel confident in the usefulness of the organization's privatization by giving them enough information. They must explain to them that after privatization, the organization will be able to complete with its competitors for the sake of the people who are electricity users.

2. The executives must give an opportunity for the employees to express their opinions and to participate in setting the organization's work policy to being about the highest benefit to the organization and the employees themselves.

3. The executives must make the employees confident in their job security, income, welfare, remuneration, and career advancement. The employees need to be assumed that they will not experience adverse impact from the organization's privatization.