

บทที่ 4

บทบาทหน้าที่ของกรรมการ กฟผ.

องค์การ กฟผ. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศให้เกิดความมั่นคง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานกับประชาชนในราคาที่เป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้เข้มแข็งเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยมีการกำกับดูแล กฟผ. ให้ดำเนินงานสอดคล้องกับแนวนโยบายของภาครัฐในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมุ่งสู่ระดับสากลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

วิสัยทัศน์ กฟผ.

เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระดับสากล

พันธกิจ กฟผ.

เพื่อสรรค์สร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการให้บริการด้านพลังงานที่มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ในราคาที่เหมาะสม เป็นธรรม และรักษาสมดุลกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบของคณะกรรมการ กฟผ. ชุดปัจจุบัน

สามารถทำให้ทราบว่าการแต่งตั้งมาจากข้าราชการระดับสูงเป็นส่วนใหญ่แบ่งเป็น ระดับ ปลัดกระทรวง 3 คน อธิบดีกรมฯ 2 คน ระดับรองสูงสุดหน่วยงาน 2 คน ข้าราชการทหาร 1 คน นักวิชาการอิสระ 1 คน อดีตผู้บริหาร กฟผ. 1 คน และผู้ว่าการ 1 คน รวมเป็น 11 คน

จากผลการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการ กฟผ. โดยการวิเคราะห์ประวัติดูแลหลังในการได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2549 ดังต่อไปนี้

1. ปลัดกระทรวงพลังงาน เป็นประธานกรรมการ กฟผ. ซึ่งเป็นผู้แทนจากกระทรวงต้นสังกัดของ กฟผ. วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการประสานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (สศช.) มีความเชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจ และวางแผนนโยบายเป็นหลัก

2. ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกด้านกฎหมาย สามารถใช้บทบาททางราชการในการทำสัญญาการติดต่อซื้อพลังงานไฟฟ้าจากประเทศเพื่อนบ้าน และการซื้ออุปกรณ์เครื่องจักรโรงไฟฟ้าจากต่างประเทศ ซึ่ง กฟผ. มีความจำเป็นต้องติดต่อกับต่างประเทศ

3. ปลัดกระทรวงมหาดไทย วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ด้านรัฐศาสตร์ เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนภูมิภาค และการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าของชุมชนทั่วประเทศ ซึ่งจะช่วยในการประสานหน่วยงานราชการในสังกัดเป็นอย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหามวลชนและผู้เดือดร้อนจากการดำเนินงานของ กฟผ.

4. นักวิชาการอิสระด้านเศรษฐศาสตร์ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์สามารถติดตามเรื่องต้นทุนและการลงทุน มีความเชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามกฎหมายแรงงานที่ให้อำนาจกรรมการในรัฐวิสาหกิจ 1 คน

5. อดีตผู้ว่าการ กฟผ. ในฐานะอดีตผู้บริหารระดับสูง กฟผ. วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ประสบการณ์สามารถเข้าใจในการกิจของ กฟผ. ได้เป็นอย่างดี สามารถให้ข้อมูลกับคณะกรรมการ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน จบ เป็นวิศวกร ด้านผลิตกระแสไฟฟ้า ระบบความมั่นคงไฟฟ้าของประเทศ

6. อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืช วุฒิการศึกษาปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มีประสบการณ์เป็นเลขาธิการสำนักงานนโยบายและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งกิจการ กฟผ. มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่ต้องการผู้เข้าใจและสามารถเสนอข้อคิดเห็นตามกฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้อง

7. รองอัยการสูงสุด วุฒิการศึกษาปริญญาตรี นิติศาสตร์และเนติบัณฑิตไทย ประสบการณ์เคยเป็นอธิบดีอัยการฝ่ายต่างประเทศ อธิบดีอัยการฝ่ายคดีอัยการสูงสุด ผ่านการบอรรถหลักสูตรด้านกฎหมาย ทำหน้าที่ในการตรวจสอบความถูกต้องด้านกฎหมาย สัญญา และการทำนิติกรรมต่าง ๆ ของ กฟผ.

8. อธิบดีกรมสรรพากร เป็นผู้แทนกระทรวงการคลัง วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านเศรษฐศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ ผ่านหลักสูตรด้านการบริหาร สามารถดูเรื่องภาษีที่ กฟผ. ต้องนำเงินส่งรัฐให้ถูกต้อง และกำหนดราคาค่าไฟฟ้าที่เป็นธรรม

9. รองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) วุฒิการศึกษาปริญญาโท ด้านเศรษฐศาสตร์ และเป็นผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับสูงของ สศช. มีความเชี่ยวชาญด้านนโยบายและพัฒนาประเทศ ให้ไฟฟ้าสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าให้เพียงพอ

10. เจ้ากรมการสื่อสารทหาร วุฒิการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ ดูอาจจะไม่เกี่ยวข้องกับ กฟผ. แต่ยังคงดูแลเรื่องความมั่นคงและ กฟผ. มีระบบสื่อสารใยแก้วนำแสง (Fiber

Optic) ซึ่งเป็นความมั่นคงและมีการบริหารความเสี่ยงทั้งในภาวะปกติที่จะนำมาเพิ่มมูลค่า และภาวะฉุกเฉินต้องการความมั่นคงที่เกี่ยวกับสถานะสงคราม

11. ผู้ว่าการ กฟผ. เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ กฟผ. โดยตำแหน่งซึ่งมาจากระบบการสรรหาภายใต้พระราชบัญญัติคุณสมบัติกรรมการและพนักงาน พ.ศ.2542 ซึ่งวุฒิการศึกษาปริญญาโท ทางวิศวกรรมศาสตร์ มีประสบการณ์ในกิจการไฟฟ้าทั้งระบบส่ง บำรุงรักษา ด้านนโยบายและแผน และการบริหารองค์การ

ซึ่งการวิเคราะห์ทำให้เห็นได้ว่าการแต่งตั้งครั้งนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานทั้งด้านการบริหาร การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนา จากการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานของ กฟผ. และ พ.ร.บ.กฟผ. ในการจัดตั้งได้กำหนดระบุไว้ว่า มีความชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การคลัง กฎหมาย ซึ่งสามารถปรับปรุงและพัฒนา กฟผ. ให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับได้ของผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ

บทบาทผู้ว่าการ กฟผ.

ผู้ว่าการ กฟผ. ต้องทำหน้าที่เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และเลขานุการคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการจะเป็นผู้แต่งตั้งผู้ว่าการ โดยการแต่งตั้ง การกำหนดอัตราเงินเดือน หรือการให้ออกจากตำแหน่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ผู้ว่าการมีหน้าที่บริหารกิจการให้เป็นไปตามอำนาจของ กฟผ. ตามนโยบาย ระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ และมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง ในการบริหารกิจการ ในอดีตมีความรับผิดชอบและอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ กฟผ. พ.ศ. 2511 โดยเฉพาะทำให้ต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ จนสร้างความมั่นใจ และทำงานในหน้าที่อย่างมีความเข้มแข็งไม่ต้องเกรงกลัวอำนาจจากฝ่ายการเมือง เพราะกฎหมายคุ้มครองในการทำงานมั่นคงอยู่ในวาระจนเกษียณอายุ 60 ปี

แต่ปัจจุบันผู้ว่าการ กฟผ. เป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์การที่ต้องใช้พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีฐานะเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในการจ้างและแต่งตั้งให้มีคณะกรรมการจำนวน 5 คน ประกอบด้วยปลัดกระทรวงการคลัง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงพลังงาน ผู้แทนจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และผู้แทนของคณะกรรมการของ กฟผ. เพื่อทำหน้าที่คัดเลือกคณะกรรมการสรรหาผู้ว่าการ ทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร อายุไม่เกิน 60 ปี การจ้างให้มีระยะเวลาคราวละไม่เกิน 4 ปี ในการทำสัญญาจ้างให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายของคณะกรรมการในกรณีไม่มีประธานกรรมการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง และให้การจ้างไม่อยู่ในการคุ้มครองของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และ

กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งการกำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้ว่าการให้เป็นไปตามคณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวของผู้ว่าการ ฯ ทำให้ต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ มีการประเมินผลการทำงานทุก 6 เดือน ทำให้ผู้ว่าการนั้นต้องตอบสนองและมีพันธะความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการให้ข้อมูล ถูกต้องเป็นความจริงต่อคณะกรรมการให้มากที่สุด และต้องทำงานร่วมกับประธานกรรมการให้เป็นทางเดียวกัน เพราะทุกเรื่องที่จะเสนอวาระเข้าสู่การประชุม และพิจารณาประธานกรรมการและเลขานุการ คือผู้ว่าการต้องทำงานประสานสอดคล้องตอบสนองต่อกัน และการติดตามผลการประชุมเป็นไปด้วยดี

แต่ผู้ว่าการยังมีตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในองค์กร ที่รับนโยบายจากคณะกรรมการต้องนำมาปฏิบัติให้สำเร็จ การทำหน้าที่บทบาทผู้ว่าการ ไม่ใช่การสั่งงานเพียงอย่างเดียวต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมจากรองผู้ว่าการ 8 คน และผู้ช่วยผู้ว่าการ 24 คน ซึ่งในฐานะนี้ผู้ว่าการต้องมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นบทบาททางด้านพิธีการและสัญลักษณ์ของผู้บริหารแสดงออกถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระหว่างองค์กรกับภายนอก โดยใช้ความรู้ทางด้านการเขียนและการพูดของผู้บริหารเป็นสำคัญคือ **หัวข้อ** บทบาทที่ผู้บริหารเป็นเสมือนสัญลักษณ์ขององค์กร เป็นงานทางกฎหมายและทางสังคมที่ผู้บริหารต้องทำเป็นประจำในฐานะผู้บริหารองค์กร การตัดริบบิ้น การกล่าวเปิดงาน ปิดงาน หรือกล่าวคำแสดงความยินดี การต้อนรับผู้เข้าร่วมงานหรือร่วมพิธีต่าง ๆ ที่จัดขึ้นและการลงนามในเอกสาร **ผู้นำ** เป็นบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมพนักงานให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเกี่ยวข้องกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ผู้บริหารจึงเป็นผู้นำที่ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร **ผู้ประสานงาน** มีบทบาทในการประสานสัมพันธ์กับภายนอกหน่วยงานและภายนอกองค์กร คือต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลในหน่วยงานอื่นภายในองค์กรและบุคคลอื่นระหว่างองค์กร

2. บทบาททางด้านข้อมูล เป็นบทบาทเกี่ยวกับการประมวลข้อมูล การรับข้อมูลการให้ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยต้องอาศัยความรู้ทางด้านข้อมูลเป็นสำคัญ แยกออกเป็น 3 บทบาทคือ **ผู้รับข้อมูล** มีบทบาทในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการสนทนาคู่กับบุคคลต่าง ๆ ข่าวสารจากคู่แข่งชั้น ลูกค้า เจ้าหนี้ ลูกหนี้ หรือรัฐบาลก็ตาม บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลให้มากที่สุดไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กร **ผู้กระจายข้อมูล** บทบาทในการส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปยังบุคคลและหน่วยงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเหล่านั้น **ผู้แปลงข่าว** เป็นบทบาทในการแจ้งข้อมูลไปยังภายนอกองค์กรในฐานะเป็นโฆษกหรือผู้แถลงข่าว ข้อมูลที่ต้องแจ้งให้บุคคลหรือองค์กรภายนอกทราบก็ได้แก่ นโยบาย แผนงานการดำเนินงาน ผลการประกอบการ

3. บทบาทในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา บทบาทการตัดสินใจนี้ทำได้ใน 4 บทบาทคือ **ผู้ประกอบการ** มีบทบาทในการแสวงหาพัฒนาและริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรด้วยการสร้างสรรค์งานใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่ **ผู้แก้ไขความขัดแย้ง** บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากการขัดแย้งภายในองค์กรเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์กร การขัดแย้งดังกล่าวจะก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน เป็นต้น **ผู้จัดสรรทรัพยากร** บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์และเครื่องมือแต่ละประเภทเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด **ผู้เจรจาต่อรอง** บทบาทการเจรจาต่อรองนี้ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับภายในหรือระดับภายนอก เช่น การเจรจาต่อรองกับพนักงานหรือสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองกับบริษัทคู่สัญญาหรือการเจรจากับบริษัทคู่แข่ง

การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 9 คน โดยผู้ศึกษาจำแนกผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
2. ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility)
3. ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Equitable Treatment)
4. ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Transparency)

ด้านความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการ กฟผ. ในความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองนโยบายของรัฐบาล

บทบาทของคณะกรรมการ กฟผ. ต้องรับผิดชอบต่อความล้มเหลวหรือความสำเร็จขององค์กรโดยเฉพาะ กฟผ. เป็นกิจการสาธารณูปโภคที่ต้องรับผิดชอบต่อประชาชน การตัดสินใจย่อมส่งผลต่อประชาชนภาระความรับผิดชอบสูงขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 มติคณะรัฐมนตรีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบข้อบังคับ กฟผ.ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การพิจารณาเรื่องต่างๆ บนพื้นฐานการตัดสินใจของข้อมูลที่สมบูรณ์ชัดเจนถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบต่อรัฐบาลกระทรวงการคลัง ถือว่ามีความตั้งใจ โครงสร้างกรรมการชุดปัจจุบัน สามารถเอื้อต่อการทำงานของ กฟผ. ที่ได้รับประโยชน์จากกรรมการที่มีความหลากหลาย จากหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการคลัง กระทรวง

มหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อัยการสูงสุด สภาพัฒนาฯ และนักวิชาการอิสระ ตลอดจนอดีตผู้บริหารระดับสูงของ กฟผ. ถือว่ามีความรับผิดชอบ ต่อผลการปฏิบัติงานดี ติดตามความก้าวหน้าของต่าง ๆ และความสำเร็จนั้นที่สามารถกำหนดเรื่อง ไฟฟ้าสำเร็จ 15 % เพื่อให้เกิดความมั่นคง และมีความมั่นใจว่าจะไม่มีไฟฟ้าดับ พร้อมกันทั่วประเทศ (เหมือนอดีตปี พ.ศ.2521) เพราะฉะนั้น เรื่องนี้ประชาชนไว้วางใจได้ การทำงานของคณะกรรมการมีการ ประเมินตนเองทั้งแบบรายบุคคลและทั้งคณะ ประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุด โดยเฉพาะผู้บริหาร ที่มาจากการสรรหา กำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด และทบทวนการวางแผนวิสาหกิจ กำหนด วิสัยทัศน์ขององค์กร และความรับผิดชอบต่อผลประกอบการและกำกับดูแลให้ฝ่ายบริหารมีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากนโยบายตามแผนวิสาหกิจ ที่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่ดีขึ้น จากผลการดำเนินงานตามนโยบาย ผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ การบริหารจัดการ องค์กรปี พ.ศ. 2548 คะแนนรวม 4.29 ส่วนปี พ.ศ. 2549 คะแนนรวม 4.69 ซึ่งเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น + 0.40 จึงทำให้เห็นได้ว่าการพัฒนาที่ประสิทธิภาพสูงขึ้น

ด้านความสำนึกในหน้าที่ (Responsibility)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติหน้าที่ตาม บทบาทของคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความสำนึกในหน้าที่ พบว่า คณะกรรมการฯ มีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึก ที่รับผิดชอบในการปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่ของบอร์ด กฟผ. มาจากข้าราชการระดับสูง มีความรับผิดชอบด้วยจิตสำนึก ของความรับผิดชอบต่อต้องระมัดระวังในการดูแล กฟผ. อย่างดี การเสนอเรื่องจากฝ่ายบริหาร ก็มีการ ดูแลอย่างดี ทำการบ้าน บางเรื่องที่ส่งเข้า บอร์ดมีข้อมูลไม่เพียงพอ จะขอศึกษาข้อมูลก่อนการ ตัดสินใจ ให้ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของ กฟผ. ให้คำแนะนำ มีความเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสังเกต อย่างกว้างขวาง ในการประชุมฯ แต่ละครั้ง รวมทั้งนอกเวลาประชุมฯ ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนิน กิจการของ กฟผ. เป็นอย่างยิ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการ กฟผ. ชุดย่อย เช่น คณะกรรมการกลั่นกรอง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการ กฟผ. เป็นไปอย่างโปร่งใส ละเอียดยรอบคอบ มีการมาประชุมอย่างสม่ำเสมอ มีการ พัฒนาตนเองโดยการศึกษาอบรมเพิ่มเติม สนับสนุนและร่วมมือกับฝ่ายบริหารกฟผ. ในการ ดำเนินกิจการของกฟผ.เป็นอย่างยิ่ง มีความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ด้วยดี ปกป้องรักษา ผลประโยชน์ขององค์กร กฟผ. ในแนวทางที่สามารถดำเนินการได้ การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของ คณะกรรมการ กฟผ. ถึงแม้ว่าจะมีความสำนึกในหน้าที่ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็มีความ เห็นว่าคณะกรรมการ กฟผ. ควร “ให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมในการประชุม คณะกรรมการฯ โดยแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะข้อคิดเห็นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ กฟผ. มากขึ้น เนื่องจากคณะกรรมการฯ บางท่านไม่ค่อยได้มีส่วนร่วม

ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Equitable Treatment)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียพบว่า คณะกรรมการฯ ได้ให้ความสนใจในเรื่องของบุคลากร เอาใจใส่ และแก้ไขปัญหาการร้องเรียนอย่างรอบคอบและยุติธรรม ให้โอกาสเท่าเทียมกันทุกฝ่าย โดยให้เข้าพบเพื่อนำเสนอปัญหาในระดับล่าง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พนักงาน ลูกจ้าง สร.กฟผ. ลูกค้า ประชาชน รับฟัง ดูแล เอาใจใส่ และแก้ไขปัญหาการร้องเรียน ความเห็น ข้อเสนอแนะจาก สร.กฟผ. พนักงาน ลูกจ้าง ประชาชน ผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของ กฟผ. อย่างรอบคอบและยุติธรรม ให้โอกาสเท่าเทียมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมรับฟังข้อเรียกร้องต่าง ๆ ให้ความสำคัญธรรม ลูกจ้าง กฟผ. ไม่เคยมีโอกาสดำเนินการเข้าพบผู้บริหาร กฟผ. หรือคณะกรรมการ กฟผ. ก็ได้เข้าพบนำเสนอปัญหาในระดับล่างของ กฟผ. ให้ช่วยเหลือ และได้รับความช่วยเหลือด้วยดี โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าลูกจ้าง กฟผ. อยู่ในระดับไหน

ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Transparency)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Transparency) พบว่า คณะกรรมการฯ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ อนุญาตให้ผู้แทน สร.กฟผ. เข้ารับฟังการประชุม มีการเปิดเผยข้อมูลทั้งในด้านการเงินและข้อมูลอื่น ๆ ในรายงานประจำปี กฟผ. มีการตรวจสอบ และชุดนี้จะเป็นชุดที่ระมัดระวังให้โปร่งใสมากที่สุด การทำงานของ กฟผ. เองก็เน้นเรื่องความโปร่งใส บอร์ดเข้ามาดูว่าฝ่ายบริหารเสนอเรื่องขึ้นไป มีความโปร่งใส มีขั้นตอนถูกต้องตามระเบียบหรือไม่ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการชุดย่อย เช่น คณะกรรมการกลั่นกรอง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการสรรหาหรือผู้ว่า การ ผู้ช่วยผู้ว่าการและผู้อำนวยการฝ่าย พิจารณาเรื่องที่น่าเสนอคณะกรรมการ กฟผ. อย่างละเอียดรอบคอบ และซักถามขอข้อมูลเพิ่มเติม พิจารณาแผนควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน แผนการบริหารความเสี่ยง แผนการบริหารจัดการสารสนเทศ (IT) และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก มีการเปิดเผยข้อมูลทั้งในด้านการเงินและไม่ใช้การเงินในรายงานประจำปี คณะกรรมการตรวจสอบของบอร์ดทำงานร่วมกับฝ่ายตรวจสอบภายใน ซึ่งเราก็ทำงานอยู่แล้วการตรวจสอบค่อนข้างจะเป็นอิสระ ขึ้นอยู่กับผู้ว่า การอย่างเดียว ไม่ขึ้นกับฝ่ายใดเลย จึงทำให้สามารถเข้าไปตรวจสอบที่ไหนก็ได้ มีความเป็นอิสระระดับหนึ่ง กฟผ. ดีกว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น นอกจากผู้ตรวจสอบภายในแล้ว เรามีผู้ตรวจสอบภายนอกของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) มาตรวจสอบอย่างใกล้ชิด เพราะจะมีการตรวจสอบจาก 3 หน่วย ทั้งจากฝ่ายตรวจสอบภายใน สตง. และคณะกรรมการตรวจสอบ 3 หน่วยงานเท่าที่ดำเนินการในปัจจุบันอยู่ในระดับดี เมื่อเทียบกับบริษัท

ตารางที่ 1
ตารางสรุปความคิดเห็นจากบทสัมภาษณ์

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ตามหลักธรรมาภิบาล ของคณะกรรมการ	ความคิดเห็นของผู้ให้ สัมภาษณ์ กลุ่ม 1		ความคิดเห็นของผู้ให้ สัมภาษณ์ กลุ่ม 2		ความคิดเห็นของผู้ให้ สัมภาษณ์ กลุ่ม 3	
	เด่น	ด้อย	เด่น	ด้อย	เด่น	ด้อย
1. ความรับผิดชอบต่อผล การปฏิบัติหน้าที่	/		/			/
2. ความสำนึกในหน้าที่	/		/		/	
3. การปฏิบัติต่อผู้มีส่วน ได้เสีย	/		/		/	
4. ความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน	/		/		/	

ที่มา : บทสรุปประมวลผลจากข้อสัมภาษณ์ของ 2 กลุ่ม (รายละเอียดของบทสัมภาษณ์ดูภาคผนวก)

พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม

กฟผ. นับเป็นเรื่องสำคัญต่อองค์กรที่จะไปสู่องค์กร ในระดับสากล กลไกที่มีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ที่มีต่อสาธารณชน โดยมีการจัดการหรือการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เน้นการดำเนินงานตอบสนอง ความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นการที่มากกว่าการรับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มที่เป็นฐานเสี่ยงที่ให้การสนับสนุนทางการเมือง แต่ครอบคลุมถึงพันธะความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม องค์กร กฟผ. และผู้ที่เกี่ยวข้องต้องพร้อมและสามารถที่จะถูกตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงาน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรสาธารณะ ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพกว้าง ที่ไม่จำกัดอยู่ในแค่กรอบของกฎหมายเท่านั้น แต่จะต้องสร้างความเชื่อมั่นในการประกาศต่อสาธารณะอย่างชัดเจนของบทบาทคณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร ต่อกิจการและประชาชนโดยรวม ดังนี้

1. ภารกิจและธรรมรัฐ (Mission / Governance) มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรในการเป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้องในระดับสากล โดยมีพันธกิจ เพื่อสรรค์สร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ ในราคาที่เหมาะสม เป็นธรรม และรักษาสมดุลกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังรายละเอียดของโครงการที่ดำเนินการในช่วงคณะกรรมการปัจจุบันรับผิดชอบ ดูจากกรณีแม่เมาะ ได้รับรางวัลจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ กระทรวงอุตสาหกรรม มอบรางวัล สถานประกอบการชั้นดี ประจำปี 2549 ประเภทสถานประกอบการเหมืองแร่ แก่เหมืองแม่เมาะ

การพิจารณาในครั้งนี้ได้กำหนดมาตรฐานการประเมินและคัดเลือกสถานประกอบการอย่างเข้มงวด โดยพิจารณาจากผู้ประกอบการต้องมีการวางแผนการจัดการที่ดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อยกระดับสถานประกอบการให้อยู่ระดับที่ดีทั้งในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีการผลิต และการประสานความร่วมมือกับภาครัฐและชุมชน

2. คุณค่าที่แท้จริง (Intrinsic Value) การกระทำบางอย่างที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติมาอย่างยาวนาน ซึ่งอาจเป็นประโยชน์เฉพาะ กฟผ. นั้น แต่ไม่สอดคล้องกับผลประโยชน์ที่แตกต่างกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น คณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร ควรพิจารณาปัญหาด้วยความรอบคอบด้วยความซื่อสัตย์ อย่างมีเหตุผลภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประชาชนเป็นหลัก

3. ฐานทางสังคม (Social Base) เป็นคุณค่าหลักของ กฟผ. ที่สำคัญเป็นเรื่องในการเป็นสาธารณูปโภคที่เข้าถึงประชาชนหรือผู้บริโภคทุกคน โดยไม่ขึ้นอยู่กับกำลังซื้อของคนต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในทางเศรษฐกิจที่จะต้องมองประชาชนคนไทยต้องมีไฟฟ้าใช้ทุกคน คิดว่าตราบไต้ยังเป็นของรัฐและรัฐเป็นของประชาชน ตอบสนองกับสังคมรัฐบอกว่าเอาไฟฟ้าไปทำเพื่อสังคมนั้นต้องไม่ฉ้อฉล เป็นรัฐที่จริงใจกับสังคม ทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และกำกับได้จากมหาชน จึงเห็นได้ว่า ไฟฟ้า การเมือง ประชาธิปไตยเป็นเรื่องผลประโยชน์ที่ไปด้วยกันถึงที่สุด ไฟฟ้าต้องใช้ทรัพยากรของแผ่นดิน ไม่มีสิทธิที่ใครจะเอาไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ต้องเป็นประโยชน์ของประชาชน แม้แต่ผลพลอยได้จากการปฏิบัติงานของ กฟผ. เช่น เชื้อน สันเขื่อน น้ำตก ที่พัก สามารถที่จะทำให้คนส่วนมากเข้าไปใช้ประโยชน์กับสิ่งที่เป็นสาธารณะ ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามาพักผ่อนโดยเปลี่ยนทัศนคติจากสมัยก่อนว่าที่นี่เป็นสถานที่ราชการ เป็นโรงไฟฟ้าเพื่อประชาชน

4. ผลที่วัดได้ (Result Measuring) การสร้างความเชื่อมั่นต่อสาธารณะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ กฟผ. ที่มีการชี้วัดถึงความสำเร็จ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถทำให้สอดคล้องกับภารกิจ พันธกิจ ในการให้ไฟฟ้านำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม สำหรับ กฟผ. นั้นถูกวัดจากการประเมินผลของ TRIS โดยกระทรวงการคลังเป็นผู้ให้ประเมินผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรม(Benchmarking) ทั้งนี้เพื่อผลักดันให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ของประเทศในด้านต่าง ๆ ปัจจุบันระบบประเมินผลมุ่งเน้นใน 3 ด้าน คือ

- 1) ความสามารถในการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล
- 2) ผลการดำเนินงานซึ่งวัดทั้งผลประโยชน์หลักของรัฐวิสาหกิจทั้งด้านการเงิน และไม่ใช้การเงิน เช่น คุณภาพการใช้บริการแก่ประชาชน
- 3) การดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ครอบคลุมบทบาทคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจการบริหารความเสี่ยง การควบคุมและการตรวจสอบภายใน การบริหารจัดการสารสนเทศ และการจัดการทรัพยากรบุคคล

5. เปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร (Comparisons Across nonprofit) ซึ่งทุกองค์กรไม่แสวงหากำไร ต้องรู้ว่าเรื่องใดที่ต้องรายงานต่อสังคม แต่ กฟผ. ยังเป็นองค์กรที่ต้องมีกำไร ในการดำเนินงานต้องถูกประเมินผลต่อกระทรวงการคลัง แต่มีส่วนที่เหมือนกันในแต่ละด้าน เช่น ด้านการเงิน มีการแสดงรายรับ รายจ่าย เป็นรายปีให้เป็นไปตามกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการมีการมอบหมายงานในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ตารางที่ 2

ตารางแสดงพันธะความรับผิดชอบในแต่ละระดับภายในองค์กร กฟผ.

ตำแหน่งหน้าที่	พันธะความรับผิดชอบ (พร้อมรับการตรวจสอบ)
1. คณะกรรมการ กฟผ.	กระทรวงพลังงาน , นโยบายของรัฐบาล
2. ผู้ว่าการ กฟผ.	คณะกรรมการ กฟผ.
3. กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท EGCO	ต่อผู้ถือหุ้น
4. ผู้บริหารระดับสูง กฟผ.	ผู้ว่าการ กฟผ.
5. ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง	ผู้บริหารระดับสูง
6. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง
7. ผู้ปฏิบัติงาน กฟผ.	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารในองค์กร กฟผ.ทุกระดับจะต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการทำงานของคนในองค์กรทั้งหมด หากผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่ทำงานได้ผลดี ผู้บริหารก็จะได้รับความดีความชอบจากผู้บริหารระดับที่อยู่สูงขึ้นไป แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ผู้บริหารก็ต้องถูกตำหนิจากผู้บริหารในระดับที่สูงกว่าขึ้นไป ทั้งๆที่ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้บริหารต้องแสดงความรับผิดชอบต่อผลงานในที่สุด

จากหลักพันธะความรับผิดชอบที่ลดหลั่นกันมาย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า เช่น รองผู้ว่าการ,ผู้ว่าการ,คณะกรรมการ แต่ต้องพึงพาบุคคลอื่นที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรงซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่า เช่น ผู้ปฏิบัติงาน , พนักงานผลิตกระแสไฟฟ้า , พนักงานในสำนักงาน ,ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ในแง่ของงานผู้บริหารรับผิดชอบในการใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุเข้าด้วยกันเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า และให้บริการขององค์กรต่อความต้องการของลูกค้า ผู้บริหารต้องสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับลูกค้าขององค์กร

กล่าวสรุปความรับผิดชอบของผู้บริหารก็จึงหมายถึงการ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่มีอยู่ ขณะเดียวกันต้องสร้างความพอใจสูงให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจสูง มาจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลจากการศึกษาตามบทบาทของคณะกรรมการ กฟผ. พบว่า มีการปฏิบัติตามบทบาทที่สอดคล้องตามทฤษฎีทั้งหลักการ และแนวทางการบริหารจัดการที่ดี แต่การดำเนินการนั้นจะดีเพียงใดก็ต้องยึดหลักการบริหารที่ถูกต้อง โปร่งใส สอดคล้องกับปรัชญาตลอดจนอุดมการณ์ของ กฟผ. ที่ต้องมุ่งมั่น ทุ่มเท เพิ่มประสิทธิภาพ พร้อมเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาสู่องค์การเป็นผู้นำในกิจการไฟฟ้า ได้รับการยอมรับบนพื้นฐานแห่งธรรมาภิบาล ดังจะเห็นได้จากบทการสัมภาษณ์

โดยกรรมการรัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลกำหนดนโยบายต้องจัดให้มีกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่คณะกรรมการควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ โดยการกำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมายติดตามผลการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานทางการเงิน ให้เป็นไปอย่างโปร่งใส เปิดเผย และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความเชื่อถือขององค์การจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน ระบบกลไกการตรวจสอบ การกำกับดูแลกิจการของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ โดยการยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามมาตรฐานสากล 6 ประการ ซึ่งมีคณะกรรมการชุดย่อย โดยมีคณะกรรมการตรวจสอบเป็นกรรมการอิสระที่ไม่ได้เกี่ยวกับหน่วยงาน ทำงานร่วมกับฝ่ายสำนักงานตรวจสอบภายใน ซึ่งทำงานค่อนข้างอิสระ แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับผู้ว่าการในฝ่ายบริหาร ถึงแม้จะสามารถเข้าไปตรวจสอบเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์การ โดยมีความเป็นอิสระระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นการตรวจสอบภายใน กฟผ. ยังถูกตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก คือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ซึ่งเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล ทำให้การตรวจสอบจาก 3 หน่วย ซึ่งหากเทียบกับบริษัทเอกชนถือว่า กฟผ. มีระบบตรวจสอบที่ดีน่าเชื่อถือได้