

**ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**

**วัชรศักดิ์ จันทงาม**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**

**ปีการศึกษา 2549**

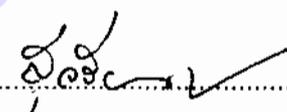
**ISBN 974-283-139-4**

**ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**

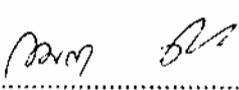
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์เรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เสนอโดยนายวัชรศักดิ์ จันทงาม เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป

  
.....รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ พงษ์โอภาส )  
วันที่ 15 เดือน กันยายน พ.ศ. 2549

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธาน  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์ )

  
.....กรรมการ  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี ศิริโกคาภิรมย์ )

  
.....กรรมการ  
( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กมลลา ศรีเหนียง )

  
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ  
( นายประสันต์ ชลาสินธุ์ )

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาลณี ศิริโกคาภิรมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กมลลา ศรีเหนียง
ชื่อนักศึกษา	วัชรศักดิ์ จันงาม
สาขา	การจัดการทั่วไป
ปีการศึกษา	2549

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 2) เปรียบเทียบระดับขวัญของพนักงานในด้านข้อมูลส่วนบุคคล และสถานะภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ทำงานอยู่ในเขตจังหวัดลพบุรีทั้ง 11 หน่วยงาน จำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และมีค่าความเชื่อมั่น 0.8952 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และในส่วนของข้อมูลทั่วไป คือ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ซึ่งมีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และในส่วนของข้อมูลทั่วไป คือ อายุ สถานภาพสมรส ด้านการเข้ารับการอบรมสัมมนา และอัตราเงินเดือน

Thesis Title           Morale of Provincial Electricity Authority Person Toward Privatization  
Thesis Advisors       Asst. Prof. Dr. Sutasinee Siriphokapirom  
                                  Asst. Prof. Kamara Srineng  
Name                    Watcharasak Jhanngam  
Concentration         General Management  
Academic              Year 2006

#### **ABSTRACT**

The purposes of this study 1) the levels of morale of provincial electricity authority person toward privatization 2) to compare the levels of morale of provincial electricity in term of gender, age, status, name of degree, hometown, number of working years, job position , rate of salary, participation in seminars and reception of royal decorations. The sample group was the provincial electricity authority person who work in Lopburi, province all of 11 offices, 171 peoples. The instrument used for collecting data were inspected-by 5 experts with a reliability value of 0.8952. The data were analyzed by package program in terms of percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, F-test, and different pair comparison by Seheffe's test.

The research results were as follows:

- 1) the overall morale of provincial electricity authority person toward privatization was found to be at high level when privatization was considered.
- 2) The comparison results of factors affecting compensation and general data, sex, name of degree, hometown, number of working years, job position, and reception of royal decorations to the morale of provincial electricity authority person toward privatization at .05 statistical significance
- 3) Job security, administration, career advancement and working environment and general data, age, status, participation in seminars and rate of salary had different factor levels affecting in morale of provincial electricity authority person toward privatization at .05 statistical significance.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสนี ศิริโกคาภิรมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ กมลลา ศรีเหนียง ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์ ประธานคณะกรรมการสอบและนายประสันท์ ชลาสินธุ์ (ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบ ตลอดจนตรวจพิจารณาแก้ไข และให้คำแนะนำเพิ่มเติมด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผศ.นิคม สยังกุล ผศ.ดร.สุคนธ์ เจริญน้ำคำ ผศ.ชัชวรี ยิ้มพงษ์ และ ผศ.อุไร เงินงอก ที่ได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรีทั้ง 11 หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้ง น.ส.ศรนิญา ศิริบุญ ร่วมถึงทุกท่านที่ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

วัชรศักดิ์ จันงาม

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ข้อดกลงเบื้องต้น.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	13
การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	13
แผนวิสาหกิจ .....	13
การจัดการและจำหน่ายพลังงาน .....	14
การบริการ.....	14
การปฏิบัติการและบำรุงรักษา.....	15
การเงินและการบัญชี.....	15
การพัฒนาระบบข้อมูลและการประมวลผล.....	15
สถานะและแผนงานจ่ายไฟฟ้าให้หมู่บ้านและครัวเรือนชนบท.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ.....	16
ความหมายของรัฐวิสาหกิจ (state enterprise).....	16
วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.....	17
การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ.....	18
พนักงานรัฐวิสาหกิจ.....	20
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	21
ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	21
เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	22

	หน้า
วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	24
วิธีการพื้นฐานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	25
ความสำเร็จและความล้มเหลวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	33
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ.....	37
ความหมายและความสำคัญของคำว่า ขวัญ.....	37
การวัดระดับขวัญ.....	38
ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยภายในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือในการเก็บข้อมูล.....	55
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	87
ขอบเขตของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
สรุปผลการวิจัย.....	88
อภิปรายผล.....	91
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	93

	หน้า
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	105

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	63
ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตาม ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	66
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ด้าน.....	67
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจำแนกตามปัจจัยด้านคำตอบแทน....	68
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคง ในอาชีพการงาน.....	68
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา.....	69
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	70
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพ การทำงานตามหน้าที่.....	71
ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่างพนักงาน การไฟฟ้าผู้ชายและผู้หญิง.....	72

ตาราง 11	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่างพนักงานการไฟฟ้า ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลพบุรี และไม่ได้อยู่ในจังหวัดลพบุรี.....	72
ตาราง 12	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้า ที่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาและไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา.....	73
ตาราง 13	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้า ที่เคยรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และไม่เคยรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์.....	74
ตาราง 14	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มี อายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี.....	75
ตาราง 15	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มี สถานภาพสมรส โสด เป็นหม้าย และหย่าร้าง.....	76
ตาราง 16	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงาน ที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม คือมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือ ต่ำกว่า อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี.....	78
ตาราง 17	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตาม ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตาราง 18	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับ บัญชาจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	80
ตาราง 19	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานจำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง.....	80

ตาราง 20	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงาน ที่มีอายุการทำงาน 6 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป.....	81
ตาราง 21	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานจำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	82
ตาราง 22	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มี ระดับตำแหน่ง ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และระดับ 10 ขึ้นไป.....	83
ตาราง 23	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง.....	84
ตาราง 24	ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง.....	85
ตาราง 25	เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงาน ที่มีอัตราเงินเดือน 6 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท 40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป.....	85

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทย ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่แตกต่างกันออกไป จากการดำเนินกิจการของรัฐวิสาหกิจต่างๆ เหล่านั้น พบว่า ในปัจจุบันนี้เกิดปัญหาในการบริหารงานเป็นอันมาก อีกทั้งปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจก็แตกต่างกันออกไปในแต่ละแง่มุม บางรัฐวิสาหกิจก็ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับประเทศชาติ ขยายกิจการออกไปจนทำให้ขนาดขององค์กรและความรับผิดชอบเพิ่มสูงขึ้นตามลำดับ จนทำให้รัฐบาลไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัญหาในการบริหารงาน บางรัฐวิสาหกิจก็ประสบปัญหาในการขาดทุน แต่ก็จำเป็นต้องคงภาระหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจนั้นอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้รัฐบาลต้องแบกภาระหน้าที่ในเรื่อง ค่าใช้จ่าย การลงทุน และสถานะทางเศรษฐกิจของรัฐวิสาหกิจเหล่านั้น อันเป็นเหตุให้งบประมาณในการดำเนินงานของรัฐบาลต้องจัดสรร เพื่อพยุงฐานะของรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นไว้ นอกจากนี้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคเอกชนได้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับการแข่งขันในการดำเนินงานทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างเสรี ภาคเอกชนมีความเข้มแข็งและมีอิทธิพลต่อการลงทุนในประเทศไทยเป็นอย่างมาก สภาพของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้เปลี่ยนแปลงไป ในทางที่จะเอื้อให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนกับรัฐบาล หรือสามารถที่จะรับภาระหน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548, มิถุนายน 15)

ปนัดดา เมื่อกขาว (2539, หน้า 39) กล่าวว่า แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (privatization) เริ่มเกิดขึ้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-5 (พ.ศ. 2505-2529) โดยได้เริ่มเน้นที่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ประสบผลจากการขาดทุน หรือดำเนินการไม่มีประสิทธิภาพ แต่ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อลดการก่อกวนจากต่างประเทศ 2) เพื่อลดภาระการขาดทุนและลดเงินอุดหนุนจากรัฐบาล 3) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ 4) เพื่อพัฒนาตลาดทุนให้ขยายตัวเพิ่มขึ้นและเปิดโอกาสให้มีการระดมเงินออม แต่ภายหลังจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 จนถึงปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของประเทศได้เปลี่ยนแปลงไป โดยไปเน้นที่การระดมทุน และเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในรูปแบบต่างๆ เพื่อการบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐานของสังคม (infrastructure) ในการรองรับความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลก็ไม่สามารถจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลยังไม่มีหลักการและความตั้งใจอย่าง

แนวโน้มที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ประกอบหน่วยงานในระดับกระทรวงที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ เหล่านั้น ยังไม่มีหน่วยงานที่จะมาพิจารณาว่ารัฐวิสาหกิจในสังกัดใดที่ควรแปรรูปบ้าง และหน่วยงานที่พิจารณานั้น จะมีความเที่ยงธรรมในการพิจารณาอย่างไรนอกจากนี้ รัฐบาลยังขาด ขั้นตอน การดำเนินงานอย่างมีมาตรฐานและเหมาะสมในการพิจารณาอย่างชัดเจน ปัจจุบันมี หน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจเพียง 3 แห่ง คือ กระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งเป็นข้อจำกัดในการพิจารณาแปรรูป รัฐวิสาหกิจ ดังกล่าวข้างต้น

พัทธิยา ตันตวนิช (2538, หน้า 35-36) กล่าวว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้นเป็น รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ได้ดำเนินการตามนโยบายแปรรูป รัฐวิสาหกิจของรัฐบาล โดยกระทรวงการคลังได้เสนอหลักการบริหารและควบคุมดูแลรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้อิสระในการบริหารกิจการของแต่ละรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2534 เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลัง เสนอ โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานไว้ 5 ประการดังนี้ 1) อัตรา นำส่งรายได้เข้ารัฐ 2) อัตราผลตอบแทนต่อทรัพย์สิน 3) อัตราค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ สวัสดิการต่อต้นทุน 4) อัตราเพิ่มของผลผลิต 5) อัตราร่วมเสียผลประโยชน์เงินทุนหรือกำไรสุทธิ ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2535 เห็นชอบตามที่คณะกรรมการนโยบาย พลังงานแห่งชาติเสนอเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานในอนาคตของการไฟฟ้า ฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน แต่เกี่ยวข้องกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเรื่องการ ดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปในเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้น จนกระทั่งแปลงเป็น บริษัทจำกัดนอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2536 เห็นชอบตามข้อเสนอ ของกระทรวงการคลัง เรื่องการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจรวม 6 ประเด็น ตามมติคณะรัฐมนตรี คือ 1) ระบบการบริหารและการรายงาน 2) การพิจารณา งบลงทุน 3) การกำหนดราคาหรือค่าบริการ 4) การนำส่งรายได้เข้ารัฐ 5) บทบาทของรัฐบาล และ 6) การดำเนินงานตามนโยบาย และในที่สุดคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2538 อนุมัติตามมติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ให้แปรรูป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 9 ประการตามมติคณะรัฐมนตรี

1. การปรับโครงสร้าง เน้นให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กระจายอำนาจในการบริหาร ไปสู่ภูมิภาคให้มากที่สุด โดยแยกการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคออกเป็น 4 ภาค ในลักษณะกิจการใน เครือของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (subsidiary) รวมทั้งพัฒนาระบบงานอื่นๆเช่นระบบข้อมูลและ ประมวลผล (information system) งานวิศวกรรม (engineering and supervision) งาน ผลิตภัณฑ์คอนกรีต (pole manufacturing) งานก่อสร้างและบำรุงรักษา (construction and maintenance) และการผลิตกระแสไฟฟ้า (power services) โดยให้มีระยะการดำเนินงานตาม มติคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ครั้งที่ 5/2538 (ครั้งที่ 53 ระเบียบวาระที่ 4.3 ข้อ 3.11)

ระยะที่ 1 ให้การไฟฟ้าที่แยกออกไปทั้ง 4 ภาค ดำเนินการในลักษณะหน่วยธุรกิจ (business unit)

ระยะที่ 2 ให้ปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นลักษณะศูนย์กำไร (profit center)

ระยะที่ 3 ให้การไฟฟ้าที่แยกออกมาทั้ง 4 ภาค ดำเนินการในลักษณะของบริษัทจำกัด (company limited) โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังคงเป็นเจ้าของการไฟฟ้า ทั้ง 4 ภาค ที่แยกออกไปในรูปแบบของผู้ถือหุ้น (holding company) และบริษัทที่แยกออกมามีลักษณะบริษัทในเครือ (subsidiary) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นอกจากนี้ บริษัทในเครือของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่แยกตัวออกไปทั้ง 4 ภาค จะต้องเตรียมตัวขยายขอบเขตไปในภาคเอกชน และต้องประเมินสถานการณ์ในการที่จะเข้าร่วมลงทุนกับภาคเอกชนส่วนบทบาทของสำนักงานกลางของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะทำหน้าที่ของผู้ถือหุ้น โดยดำเนินการในลักษณะสนับสนุนองค์กร

2. การเปลี่ยนแปลงองค์กรเน้นให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างและสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการรองรับภารกิจหน้าที่ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคตและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงก็ต้องเป็นไป ในลักษณะที่สนองนโยบายการปรับโครงสร้างกล่าว คือ

ขั้นที่ 1 เป็นการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานให้เป็นหน่วยธุรกิจ (business unit) โดยการโอนย้ายหน่วยงานในส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค รวบรวมหน่วยงานที่มีลักษณะเหมือนกันให้อยู่ในสายงานเดียวกัน สำนักงานกลางจะคงไว้แต่เพียงงานด้านการวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) งานการวิจัยและวางแผนการตลาด (marketing planning) โดยระยะนี้จะอยู่ในช่วงปีงบประมาณ 2538

ขั้นที่ 2 เป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นที่ 2 โดยเปลี่ยนจากหน่วยธุรกิจเป็นศูนย์กำไร (profit center) โดยรวมงานด้านการบริหารธุรกิจเข้าด้วยกันไว้ที่ส่วนกลางภายใต้สายงานการบริการส่วนกลาง (corporate service) และจัดตั้งหน่วยประสานงานภายนอก (external affairs) ระยะนี้จะอยู่ในช่วงปีงบประมาณ 2539

ขั้นที่ 3 เป็นการกำหนดให้มีการวางแผนรวมหรือกลยุทธ์การตลาด ลูกค้า และธุรกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เปลี่ยนแปลงสำนักงานกลางในบทบาทผู้ถือหุ้นและการไฟฟ้าที่แยกออกทั้ง 4 ภาค จะมีฐานะเป็นบริษัทไฟฟ้า รวมทั้งบริษัทที่ได้ปรับโครงสร้างแล้ว เช่น บริษัทระบบบริการข้อมูลและประมวลผล บริษัทวิศวกรรม บริษัทผลิตภัณฑ์คอนกรีต เป็นต้น ระยะนี้จะอยู่ในช่วงปีงบประมาณ 2540

ขั้นที่ 4 เป็นการเปลี่ยนแปลง ในขั้นสุดท้ายซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะประกอบด้วยสำนักงานกลางของบริษัทไฟฟ้าภาค บริษัทในเครือต่างๆ ทั้งทางด้านการตลาดภายในและนอกประเทศและบริษัทในเครือด้านการบริการภายในต่างๆ การปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ

3. การปรับปรุงกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ปัจจุบันพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2502 ยังไม่เปิดโอกาสให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถร่วมลงทุนกับภาคเอกชนได้ จำต้องแก้พระราชบัญญัติในส่วนนี้เพื่อกำหนดให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ สามารถที่จะร่วมดำเนินการทางธุรกิจกับภาคเอกชนได้

4. ด้านการเงินจะต้องมีการปรับปรุงด้านการบริหารการเงิน เพื่อรองรับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านต้นทุนการลงทุนที่สูงขึ้น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเพิ่มการอนุมัติให้ดำเนินการ ให้ผู้บริหารการพัฒนาระบบบัญชีรวมทั้งการประสานงานและการรายงาน

5. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการดำเนินการ วางแผนกำลังคนการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ การฝึกอบรม เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากร ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

6. การกำหนดอัตราค่าไฟฟ้าจะต้องมีการปรับปรุง องค์ประกอบอัตราค่าไฟฟ้าอย่างชัดเจน การปรับปรุงอัตราค่าไฟฟ้าที่แตกต่างกันตามช่วงเวลา (time of use) การกำหนดอัตราค่าไฟฟ้า (real time pricing)

7. การรายงานข้อมูลเพื่อการบริหารรวม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องพัฒนาระบบรายงานข้อมูลเพื่อการบริหารงานรวม (integrated management information reporting) เพื่อใช้ในการวางแผนการจัดทำงบประมาณ การตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานและรวมถึงการรายงานการปฏิบัติงานและการทำบัญชีต้นทุน

8. การพัฒนาระบบไฟฟ้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องพัฒนาระบบไฟฟ้า โดยดำเนินการพัฒนาขยายระบบสายส่งย่อย ระดับแรงดัน 115 กิโลโวลต์ (kilovolt) ให้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการวางแผนการก่อสร้าง และการดำเนินการผลิตกระแสไฟฟ้า ตลอดจนการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการจ่ายไฟฟ้าในระดับภาค

9. การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องปรับปรุงการบริหารงานเป็นแบบการตอบสนองความต้องการของลูกค้า (customer – driven management style) โดยเริ่มจากผู้บริหารระดับสูง จนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมทั้งนาระบบการตอบรับการแสดงความคิดเห็น เข้ามาทำกับดูแลการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โครงสร้างระบบการบริหารงานรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นเหตุให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกิดความสับสนในการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อภาวะความเป็นอยู่และความมั่นคงในหน้าที่การงานของบรรดาเหล่าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรีและสมุทรปราการ การได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารรวมทั้งความสนใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึง

ไม่เท่าเทียมกัน ประกอบกับการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปยังไม่ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ภายในอย่างจริงจัง และกระจายไปสู่ทุกการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบ ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเตรียมการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงทำให้เกิดข้อผิดพลาดภายในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับ การยุบหน่วยงาน การเลิกจ้างหรือปลดพนักงาน การโยกย้ายพนักงานไปสังกัดภาคเขต หรือจังหวัด ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกิดความหวั่นไหวในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมของความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานออกมอย่างเห็นได้ชัด ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษา เรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยศึกษากรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเท่านั้น

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของพนักงานในด้านข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัย เรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในครั้งนี้ คือ

1. ผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปเสนอผู้บริหาร ให้ปรับปรุงการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. ปรับปรุงแผนการประชาสัมพันธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่พนักงานพึงได้รับทราบเพื่อการมีส่วนร่วมดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
3. ผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสร้างกลยุทธ์ที่จะนำไปดำเนินการ ปรับปรุงระบบงาน เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญในการปฏิบัติงานเมื่อเกิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว

#### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กำหนดขอบเขตประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดลพบุรี และทำการวิจัยก่อนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เท่านั้น

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดลพบุรี มีการไฟฟ้าในเขตจังหวัดลพบุรีทั้งหมด 11 แห่ง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน จากพนักงานทั้งหมด 281 คน ในตาราง 1 (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548, มิถุนายน 15)

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน

1.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1) เพศ

- ชาย
- หญิง

2) อายุ

- อายุ 21-30 ปี
- อายุ 31-40 ปี
- อายุ 41-50 ปี
- อายุ 51-60 ปี

3) สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส
- หม้าย
- หย่าร้าง

4) ระดับศึกษา

- มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือต่ำกว่า
- อนุปริญญา หรือ ปวส.
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

5) ภูมิลำเนา

- ในเขตจังหวัดลพบุรี
- นอกเขตจังหวัดลพบุรี

1.1.2 สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย

1) อายุงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- ตั้งแต่ 5 -10 ปี
- ตั้งแต่ 11 -15 ปี





ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือ พลังรวมของกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยดี อาจกล่าวได้ว่า ขบวนการก็คือ คนทำงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและตั้งใจมั่นที่จะทำงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการร่วมมือร่วมใจต่อสู้เพื่ออุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้ก้าวไปถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้วางไว้ให้สัมฤทธิ์ผลทุกประการ

6. ขบวนการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่จะกระทำหรือไม่กระทำโดยมีตัวชี้วัดคือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพการงาน การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่

7. ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่พนักงานได้รับเรื่องราว ข้อมูล ข่าวสาร หรือสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

8. ทักษะคติ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกทางด้านบวกหรือด้านลบต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

9. ค่าตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ในรูปของเงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า เงินเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก (กรณีปฏิบัติงานต่างท้องถิ่น)

10. ความมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อสถานการณ์ทำงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง และได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

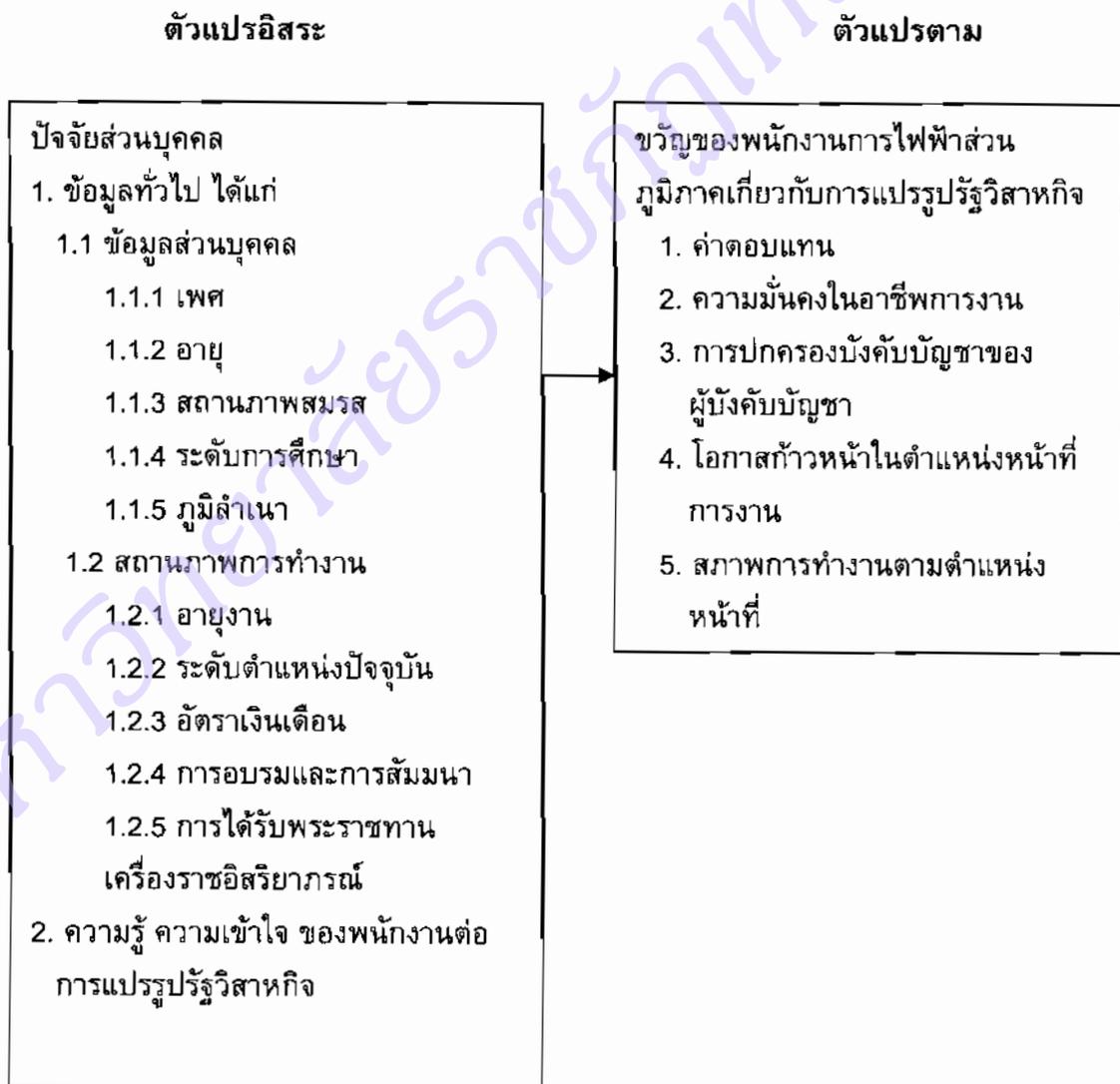
11. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความสามารถและใช้วิธีการปกครองโดยยึด หลักความยุติธรรม และใช้ภาวะผู้นำรวมทั้งความสัมพันธ์ด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานผู้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธา ความรู้สึกขัดแย้ง ท่าทีที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการทำงาน ความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวผู้บังคับบัญชา

12. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มองเห็นถึงช่องทางที่จะทำให้ตนเองได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็น การเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเป็นระดับตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้โดยมีโอกาสเป็นได้สูง

13. สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งความปลอดภัย ความสะดวกสบาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังรวมถึง ความร่วมมือและการประสานงานเพื่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ สมเกียรติ ขวัญสุวรรณ (2546, บทคัดย่อ) มาเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรอิสระ และแนวคิดของ โควาน (Cowan, 1997, p.183) มาเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาและกำหนดตัวแปร สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา
- 2) สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย อายุงาน ระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การอบรมการสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในบทนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (privatization) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามขั้นตอน ผู้วิจัยจึงกำหนดลำดับหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

#### 1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- 1.1 การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 1.2 แผนวิสาหกิจ
- 1.3 การจัดหาและจำหน่ายพลังงาน
- 1.4 การบริการ
- 1.5 การปฏิบัติการและบำรุงรักษา
- 1.6 การเงินและการบัญชี
- 1.7 การพัฒนาระบบข้อมูลและการประมวลผล
- 1.8 สถานะและแผนงานจ่ายไฟฟ้าให้หมู่บ้านและครัวเรือนชนบท

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

- 2.1 ความหมายของรัฐวิสาหกิจ
- 2.2 วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย
- 2.3 การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
- 2.4 พนักงานรัฐวิสาหกิจ

#### 3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- 3.1 ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 3.2 เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 3.3 วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 3.4 วิธีการพื้นฐานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 3.5 ความสำเร็จและความล้มเหลวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### 4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

- 4.1 ความหมายของขวัญ
- 4.2 การวัดระดับขวัญ
- 4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

### 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2503, หน้า 1) ให้ความเห็นว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 โดยโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะนั้นมาดำเนินการ วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ในเขตจำหน่าย 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งมีแนวทางดังนี้

### 1. การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสำนักงานกลางตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานและให้คำแนะนำตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคได้แบ่งการบริการงานออกเป็น ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายและกอง

สำหรับในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่ายรวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขตมีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่างๆ ในสังกัด 1,214 แห่ง ในเขตความรับผิดชอบ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งได้แก่ การไฟฟ้าจังหวัด 73 แห่ง การไฟฟ้าอำเภอ 679 แห่ง การไฟฟ้าตำบล 462 แห่ง ทั้งนี้ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศ

### 2. แผนวิสาหกิจ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้นำแผนวิสาหกิจมาใช้ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2538 จนถึงปัจจุบัน และได้ใช้แผนวิสาหกิจฉบับที่ 3 (2534-2538) เพิ่มเติมมาเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินกิจการ สำหรับปี 2548 นี้ ได้จัดทำแผนให้สอดคล้องประสานกัน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะพัฒนาระบบการจ่ายไฟฟ้าให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงและเพียงพอแก่ความต้องการใช้ไฟฟ้าเพิ่มสูงขึ้น การบริการที่ดีและรวดเร็ว การศึกษาพัฒนาหาวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในกิจการ ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง การเพิ่มความร่วมมือกับต่างประเทศ การเตรียมการรองรับการเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี โดยมีการดำเนินงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภารกิจในการบริการพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ในเขตความรับผิดชอบทั่วประเทศโดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่

สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงการจัดการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงสม่ำเสมอ เชื่อถือได้ เพียงพอและรวดเร็ว ทันแก่ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตัวเองได้ มีกำไรพอสมควรตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอแก่การขยายงาน 3) พัฒนาการบริหารงานองค์การ การบริหารงานบุคคล และการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิผลสูงสุด

### 3. การจัดหาและจำหน่ายพลังงาน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการจัดหาและจำหน่ายพลังงานให้กับผู้ใช้ไฟฟ้างานนี้ทั้งทางไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อบริการต่อผู้ใช้ไฟฟ้างานนี้

3.1 งานก่อสร้างปรับปรุงเสริมระบบจำหน่าย ดำเนินการตามโครงการก่อสร้างและปรับปรุงเสริมระบบจำหน่ายระยะที่ 5 ด้านแรงสูง ดำเนินการได้ 7,434 วงจร-กิโลเมตร ด้านแรงต่ำดำเนินการได้ 532 วงจร-กิโลเมตร และหม้อแปลงดำเนินการได้ 36,400 เควีเอ.

3.2 งานก่อสร้างสายส่งและสถานีไฟฟ้าตามโครงการต่างๆ มีดังนี้

3.2.1 งานก่อสร้างสายส่งระบบ 115 เควี. ดำเนินการแล้วเสร็จจำนวน 295 วงจร-กิโลเมตร กำลังก่อสร้าง จำนวน 1,065 วงจร-กิโลเมตร

3.2.2 ก่อสร้างสถานีไฟฟ้าตามแผนงาน อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้าง จำนวน 31 สถานี

3.3 งานก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้หมู่บ้านตามโครงการต่างๆ ในปี 2548 ได้ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าให้หมู่บ้านตามโครงการต่างๆ จำนวน 305 หมู่บ้าน

### 4. การบริการ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการด้านการบริการต่างๆ ให้กับผู้ใช้ไฟฟ้างานนี้ทั้งทางไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อบริการต่อผู้ใช้ไฟฟ้างานนี้

4.1 เร่งรัดติดตั้งมิเตอร์และขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้รวดเร็ว ดำเนินการดังนี้

4.1.1 ติดตั้ง รื้อถอน เพิ่มขนาดมิเตอร์แรงต่ำ 3 เฟส ขนาดไม่เกิน 30 แอมป์ ภายใน 2 วันทำการ (ในเขตชุมชน) แล้วเสร็จได้ภายในกำหนดร้อยละ 72

4.1.2 ติดตั้งระบบจำหน่ายแรงสูงไม่เกิน 33 เควี ระยะทางไม่เกิน 5,000 เมตร และหม้อแปลงไม่เกิน 500 เควีเอ ภายใน 55 วันทำการ แล้วเสร็จได้ภายในกำหนดร้อยละ 84

4.2 มีรถบริการแก้ไขไฟฟ้าขัดข้องเคลื่อนที่ในแหล่งธุรกิจหนาแน่นและสำคัญ

4.3 ส่งเสริมสนับสนุนผู้ใช้ไฟฟ้า ให้เปลี่ยนจากการใช้เครื่องยนต์ประเภทต่างๆ มาใช้ระบบไฟฟ้าแทน

4.4 ส่งเสริมให้มีการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า ที่ประหยัดพลังงานตามโครงการดีเอสเอ็ม (DSM: demand side management)

## 5. การปฏิบัติการและบำรุงรักษา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการด้านการปฏิบัติการ และบำรุงรักษาให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า ดังนั้นทางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อบริการต่อผู้ใช้ไฟฟ้างานนี้

5.1 การบำรุงรักษาในเชิงรุก เป็นไปอย่างทั่วถึง ให้ความมั่นคงต่อระบบการจ่ายไฟในอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มความเชื่อถือและศรัทธาต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5.2 มีระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์อยู่ในสภาพมั่นคงแข็งแรง และปลอดภัย สร้างความมั่นใจให้ผู้ใช้ไฟฟ้ายิ่งขึ้น

5.3 สามารถซ่อมอุปกรณ์ที่ชำรุดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง

5.4 มีการกระทำให้ระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงและทันสมัยมาใช้งาน

5.5 มีหน่วยสูญเสียในระบบเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ 5.3

5.6 ลดอัตรากระแสไฟฟ้าขัดข้องในระบบจำหน่ายให้น้อยลง โดยมีดัชนีค่าเฉลี่ยกระแสไฟฟ้าขัดข้องต่อผู้ใช้ไฟฟ้า คิดเป็น 1.12 ครั้ง/ราย/เดือน และช่วงเวลาที่กระแสไฟฟ้าขัดข้อง 55 นาที/ราย/เดือน

## 6. การเงินและการบัญชี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการด้านการเงินและการบัญชีกับผู้ใช้ไฟฟ้าเพื่อดำเนินกิจการดังนี้

6.1 อายุหนี้ผู้ใช้ไฟฟ้าย่อยเฉลี่ย 30 วัน, อายุหนี้เฉลี่ยส่วนราชการ 58 วัน รัฐวิสาหกิจ 30 วัน อายุหนี้เอกชน 16 วัน

6.2 มีบุคคลภายนอกเป็นตัวแทนเก็บเงินค่ากระแสไฟฟ้า รวม 6,600 คน

6.3 จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าชำระเงินผ่านธนาคาร จำนวน 169,274 ราย เพิ่มขึ้นจำนวน 29,582 ราย

## 7. การพัฒนาระบบข้อมูลและการประมวลผล

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการด้านการพัฒนาระบบข้อมูล และการประมวลผลกับองค์กรตั้งนั้นการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้ดำเนินการต่างๆ ดังนี้

7.1 พัฒนาระบบข้อมูลและการประมวลผลให้มีเชื่อมโยงและครอบคลุมทุกด้าน

7.2 พัฒนาระบบข่าวสารเพื่อการจัดการ (management information system)

7.3 พัฒนาระบบการจัดการงานสำนักงาน (office automation)

## 8. สถานะและแผนงานจ่ายไฟฟ้าให้หมู่บ้านและครัวเรือนชนบท

ในปีงบประมาณ 2546 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ดำเนินการขยายเขต จำหน่ายกระแสไฟฟ้าได้ทั้งหมด 64,228 หมู่บ้าน จากจำนวน 65,297 หมู่บ้านหรือคิดร้อยละ 98.4 ของจำนวนหมู่บ้านทั้งหมดในเขตจำหน่ายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สำหรับหมู่บ้านที่ยังไม่ได้จ่ายไฟฟ้าอีก จำนวน 1,069 หมู่บ้านนั้น ส่วนหนึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้วางแผนงานดำเนินการไว้แล้ว โดยจัดเข้าโครงการที่ใช้เงินจากรายได้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและเงินกู้ คือ โครงการพัฒนาไฟฟ้าหมู่บ้าน ระยะที่ 3 จำนวน 37 หมู่บ้าน โครงการพัฒนาไฟฟ้าหมู่บ้าน ระยะที่ 4 จำนวน 106 หมู่บ้าน และโครงการขยายเขตไฟฟ้าให้ราษฎรในชนบท 462 หมู่บ้าน

สำหรับหมู่บ้านที่เหลือ ซึ่งยังไม่มีไฟฟ้าใช้หลังโครงการข้างต้น จำนวน 464 หมู่บ้านนั้น เป็นหมู่บ้านที่มีปัญหาในการดำเนินงาน กล่าวคือ เป็นหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลและหมู่บ้านขนาดเล็กกระจัดกระจาย ซึ่งใช้เงินลงทุนเฉลี่ยสูง จำนวน 12 หมู่บ้าน และหมู่บ้านที่อยู่ในเขตป่าสงวนอุทยานแห่งชาติ เขตหวงห้ามตามแนวชายแดน บนเกาะ ในเขตป่าเขา ไม่มีถนนเข้าถึงอีก จำนวน 452 หมู่บ้าน ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้พิจารณาขยายเขตให้หลังจากได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วในลำดับต่อไป

อนึ่ง นอกเหนือจากการขยายเขตไฟฟ้าให้หมู่บ้านที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ให้ครบถ้วนแล้ว การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมีเป้าหมาย ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้แก่ครัวเรือนในหมู่บ้านที่มีไฟฟ้าใช้แต่ยังไม่ทันถึงให้ได้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง โดยในปี 2546 มีจำนวนหลังคาเรือนในเขตความรับผิดชอบประมาณ 10,916,400 ครัวเรือน มีระบบไฟฟ้าครอบคลุมแล้ว 10,158,800 ครัวเรือนการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีแผนงานดำเนินการแล้ว 492,800 ครัวเรือน ส่วนที่เหลือเป็นครัวเรือนที่อยู่กระจัดกระจายหรืออยู่ในพื้นที่หวงห้าม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้พิจารณาขยายเขตให้ในลำดับต่อไป

## แนวคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ

### 1. ความหมายของรัฐวิสาหกิจ (state enterprise)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539, หน้า 695) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจว่าเป็นองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานที่รัฐเป็นเจ้าของหรือกิจการของรัฐ หรือบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐมีทุนร่วมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด

พนัส สิมะเสถียร (2542, หน้า 6) ให้ความหมาย รัฐวิสาหกิจ ว่ารัฐวิสาหกิจในบ้านตามความหมายที่เขียนไว้ในกฎหมายวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กล่าวว่า รัฐวิสาหกิจหมายความว่า องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือ บริษัท ห้างร้าน ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐเป็นเจ้าของ หรือถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รัฐวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษสำหรับจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นโดยเฉพาะ เช่น พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นต้น หรือจัดตั้งโดยการประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่ง

ปัจจุบันมีอยู่ 3 แห่ง หรือจัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา มีอยู่ 17 แห่ง หรือจัดตั้งขึ้นในรูปบริษัท จำกัด ซึ่งมีอยู่ 17 แห่ง และ 2) รัฐวิสาหกิจที่ไม่เป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามมติรัฐมนตรี มีอยู่ 17 แห่ง เช่น โรงงานยาสูบ เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่า รัฐวิสาหกิจ คือ องค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่รัฐเป็นเจ้าของ หรือถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนหุ้นทั้งหมดโดยแบ่งเป็น รัฐวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคล และรัฐวิสาหกิจที่ไม่เป็นนิติบุคคล

## 2. วัตถุประสงค์ในการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

พิพัฒน์ ไทอารีย์ (2543, หน้า 763-765) กล่าวว่า การเกิดรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันในประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อตอบสนองการให้บริการ ในความจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการพัฒนาขั้นพื้นฐานของสาธารณูปโภคเหล่านี้จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนสูงและผลตอบแทนในรูปตัวเงินนั้นอาจจะไม่คุ้มค่าการลงทุน จึงเป็นสิ่งไม่สามารถให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนในกิจการดังกล่าว รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาดำเนินการดังกล่าว เช่น กิจการด้านสาธารณูปโภคต่างๆ เช่น การประปา การไฟฟ้า การท่าเรือ การทำอากาศยาน เป็นต้น

2.2 เพื่อผลิตสินค้าที่มีความจำเป็นทางด้านการทหารในขณะนั้น เช่น องค์กรทอผ้า องค์กรฟอกหนัง องค์กรแก้ว องค์กรแบตเตอรี่ และองค์กรผลิตอาหารสำเร็จรูป เป็นต้น ซึ่งในระยะหลังการผลิตสินค้าเพื่อตอบสนองความจำเป็นทางการทหารก็ลดน้อยลง จึงทำให้รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร

2.3 เพื่อเป็นหน่วยงานที่รัฐบาล จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวช่วยให้ภาคเอกชนเป็นตัวช่วยในการส่งเสริม และพัฒนาในการลงทุนและการผลิตสินค้าและบริการที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ เช่น การจัดตั้งบริษัทส่งเสริมเศรษฐกิจแห่งชาติ เมื่อประมาณ 30 ปีเศษ ซึ่งดำเนินการเกี่ยวกับการอุตสาหกรรม โดยการส่งเสริมอุตสาหกรรมน้ำตาล อุตสาหกรรมทอกระสอบ อุตสาหกรรมกระดาษ และปัจจุบันกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมน้ำตาล กระสอบ และกระดาษ ก็ยังคงดำเนินการอยู่ในภาคเอกชน แต่บริษัทส่งเสริมเศรษฐกิจแห่งชาติได้ยุบเลิกไปแล้ว

2.4 เพื่อเป็นการดำเนินการกิจการที่ผูกขาด ซึ่งรัฐเห็นว่ากิจการดังกล่าวไม่สมควรที่ภาคเอกชนจะเข้าไปดำเนินการ เช่น กิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล โรงงานยาสูบ ซึ่งกิจการของรัฐวิสาหกิจประเภทนี้สามารถเข้ารัฐบาลเป็นจำนวนมาก และหากให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินการอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติได้

2.5 เพื่อดำเนินการที่ให้บริการทางสังคมสงเคราะห์ประชาชน เช่น การเคหะแห่งชาติ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ องค์กรสวนสัตว์ หรือแม้กระทั่งสถานธนาถุเคราะห์ ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการสงเคราะห์แก่ประชาชนด้วยอย่างเห็นได้ชัด

2.6 เพื่อเป็นการเผยแพร่วัฒนธรรม ศิลปกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และชื่อเสียงเกียรติคุณของชาติ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย การกีฬาแห่งประเทศไทย องค์การตุรียากร์นาฏศิลป์ เป็นต้น

2.7 เพื่อดำเนินกิจการที่เป็นการเผยแพร่เกียรติภูมิชื่อเสียงของประเทศ เช่น บริษัทการบินไทย บริษัทไทยเดินเรือทะเล ของการขนส่งทางอากาศ การขนส่งทางเรือ เป็นต้น

### 3. การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

วรเดช จันทรศร (2542, หน้า 85) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ เป็นเหตุให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจอยู่ภายใต้ขอบเขต กฎระเบียบซึ่งรัฐบาลใช้เป็นเครื่องมือ ควบคุมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ จึงทำให้การดำเนินการบริหารไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลทำให้เกิดปัญหา ในการดำเนินการซึ่งหากจะพิจารณาตามประเภทของรัฐวิสาหกิจได้ดังนี้

3.1 รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ ประสบปัญหา ในด้านการจัดทำบัญชีทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ถาวร กล่าวคือ รัฐวิสาหกิจบางแห่งมีมูลค่าคงเหลือของพัสดุไม่ตรงกับยอดตามบัญชีทรัพย์สิน การเก็บรักษาเงินยังไม่รัดกุมและมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันแม้ในหน่วยงานที่เป็นหน่วยเดียวกัน การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนวิสาหกิจที่วางไว้ นโยบายมักเปลี่ยนแปลงไปตามตัวผู้บริหารระดับสูงขององค์กรที่มักเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ตามความเหมาะสมทางการเมือง รัฐวิสาหกิจบางแห่งประสบกับการขาดทุน โดยมีสาเหตุมาจาก การที่มีได้ใช้มาตรการประหยัดค่าใช้จ่ายอย่างจริงจัง ขาดการติดตามผล การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รัฐวิสาหกิจบางแห่งไม่มีหน่วยตรวจสอบภายในองค์กรโดยตรง

3.2 รัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้ให้รัฐ รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ ดูแล้วไม่แน่ว่าจะมีปัญหาในการดำเนินการ แต่ก็มีบางรัฐวิสาหกิจที่จะต้องพิจารณาจุดบกพร่องดังจะกล่าว คือ การไม่ประหยัดค่าใช้จ่ายในการบริหาร เช่น การให้พนักงานปฏิบัติงานล่วงเวลาเป็นจำนวนมาก สัญญาสั่งซื้อและจ่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ยังไม่รัดกุม พัสดุและยานพาหนะที่เก่าและหมดสภาพการใช้งานควรจะจำหน่ายเมื่อเลิกใช้และเงินฝากธนาคารประเภทกระแสรายวันสูงเกินความจำเป็น ทำให้ขาดรายได้จากดอกเบี้ยเงินฝาก สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจประเภทนี้

3.3 รัฐวิสาหกิจประเภทนโยบายพิเศษของรัฐ ซึ่งอาจแบ่งออกตามรูปแบบ รัฐวิสาหกิจนั้นๆ ได้ ดังนี้

3.3.1 สถาบันการเงิน รัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะการดำเนินงานประเภทนี้ บางแห่งจัดทำทะเบียนทรัพย์สินถาวร ยังไม่เป็นระบบที่ทันสมัย มีทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งเกิดจากการชำระหนี้เป็นจำนวนมาก และไม่สามารถดำเนินการจำหน่ายภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

3.3.2 ด้านอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติปรากฏว่า มีรัฐวิสาหกิจ บางแห่งมีนโยบายบัญชีต่างกัน เช่น การกำหนดค่าเสื่อมราคาของอาคารและอุปกรณ์ วัสดุ

สำนักงานของหน่วยงานในสังกัดเดียวกันแตกต่างกัน การบันทึกรายการเกี่ยวกับการประกันภัยไม่รัดกุม ค่าล่วงเวลาที่มีการเบิกจ่ายเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ การจัดทำทะเบียนควบคุมทรัพย์สินไม่ทันสมัย ระเบียบการจ่ายเงินเพื่อถือปฏิบัติของแต่ละส่วนงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.3.3 ด้านการเกษตรกรรมและพาณิชยกรรม ปรากฏว่า ยังมีปัญหาลักษณะการดำเนินงาน ด้านบัญชีและการตรวจสอบปะปนกัน ขาดการรายงานผลการปฏิบัติงาน จึงไม่อาจประเมินผลการปฏิบัติงานได้ รัฐวิสาหกิจในกลุ่มเดียวกันนี้ มีบางแห่งที่ระบบบัญชีไม่เรียบร้อยขาดการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินถาวร นโยบายการขายไม่ดีพอขาดการปรับการผลิตเพื่อหันมาผลิตผลิตภัณฑ์อื่นจากวัตถุดิบที่มีอยู่ นอกจากนี้ ยังมีกิจการที่มีสภาพปัญหาในการบริหารอื่นที่สำคัญอีกคือ การได้รับสิทธิพิเศษแต่ไม่ได้ดำเนินการเองแต่กลับนำไปทำสัญญาเช่าช่วงให้บุคคลอื่นดำเนินการแทน โดยได้รับส่วนลดเป็นรายได้แก่องค์กรการ

3.3.4 กลุ่มส่งเสริม รัฐวิสาหกิจกลุ่มนี้มีข้อบกพร่องทางการบริหารที่สำคัญคือ มีลูกหนี้ค้างหนี้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากไม่ติดตามเร่งรัดให้ชำระหนี้ในเวลาอันสมควร และขาดเอกสารหลักฐานการเป็นหนี้ การให้บริการแก่บุคคลภายนอกหลายประเภทไม่ได้ทำสัญญาหรือเรียกเก็บเงินล่วงหน้า(มัดจำ) เมื่องานแล้วเสร็จผู้ว่าจ้างไม่มาติดต่อ จึงไม่สามารถเก็บเงินได้ แม้ว่าจะมีรัฐวิสาหกิจบางแห่งได้มีข้อบังคับดังกล่าว แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

3.4 รัฐวิสาหกิจที่มีวัตถุประสงค์เดิม เพื่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งดูแล้วไม่น่าจะมีปัญหาในการบริหารแต่อย่างใด แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ปัญหาของรัฐวิสาหกิจประเภทนี้คือ มีการฝากเงินไว้กับธนาคารที่ใช้รัฐวิสาหกิจโดยไม่ได้ขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง มีการจ่ายค่าปรับผิดสัญญาเนื่องจากส่งสินค้าไม่ทัน คุณภาพของผลิตภัณฑ์บางส่วนไม่ตรงตามที่ผู้สั่งซื้อกำหนด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ มีลักษณะเด่น คือ รัฐวิสาหกิจประเภทนี้ ไม่มีข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการขาย การวางหลักทรัพย์สินค้ำประกันในการให้สินเชื่อ จะขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของหัวหน้าฝ่ายการตลาด นอกจากนี้ ในรัฐวิสาหกิจบางแห่งปรากฏว่า ไม่มีหน่วยตรวจสอบภายใน และระบบบัญชีต้นทุนไม่สมบูรณ์

3.5 รัฐวิสาหกิจประเภทตั้งขึ้นหรือได้มาด้วยเหตุผลอื่น ปัญหาของรัฐวิสาหกิจประเภทนี้เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน กล่าวคือ การติดตามชำระหนี้จากลูกหนี้ล่าช้า การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจบางแห่ง มีรายการทรัพย์สินที่จัดหาและจำนวนเงินไม่ตรงกับที่ได้รับอนุมัติไว้ในงบลงทุน และไม่ได้ขออนุมัติรายการเปลี่ยนแปลงจากหน่วยควบคุม นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการบันทึกรายการบัญชีผิดพลาดไม่ครบถ้วน และสั่งซื้อพัสดุจากต่างประเทศบ่อยครั้ง และได้ตั้งบัญชีลูกหนี้ล่วงหน้าค่าพัสดุไว้ เมื่อได้รับพัสดุนั้นๆ มาแล้ว ก็ไม่ล้างบัญชีลูกหนี้ออก ทำให้การบันทึกรายการบัญชีผิดพลาด

จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทของรัฐวิสาหกิจ ทำให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานในภาพรวมของรัฐบาล ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้รัฐบาลและ

ผู้บริหารนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต้องรีบดำเนินการ เพื่อเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเปลี่ยนแปลงที่จะให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุน โดยภาคเอกชนจะมุ่งต่อประเด็นต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้ภาคเอกชนสนใจที่จะเข้ามาร่วมลงทุนได้นำไปพิจารณาตัดสินใจที่จะเข้าร่วมลงทุนในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้เป็นอย่างดี

#### 4. พนักงานรัฐวิสาหกิจ

ถาวร เยาวจันทร์ (2538, หน้า 184) กล่าวว่า บุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ ต้องมีคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน เช่น ในด้านบัญชี บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานนั้นจะต้องจบการศึกษาในสาขาบัญชี หรือในด้านช่าง ถ้าเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานนั้น ต้องจบการศึกษาในสาขาไฟฟ้าหรืออิเล็กทรอนิกส์เท่านั้น ถ้าเกี่ยวกับระบบเครื่องกลบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานนั้นก็ต้องจบการศึกษาในสาขาเครื่องกล หรือช่างยนต์ ซึ่งรายละเอียดในการกำหนดคุณสมบัติหน้าที่แต่ละตำแหน่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานกำหนดรายละเอียด เพื่อให้ได้บุคคลที่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2539, หน้า 363) กล่าวว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจ มีหน้าที่หลัก คือ ทำการผลิต จำหน่ายสินค้า หรือบริการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ และพนักงานอีกกลุ่มหนึ่งจะปฏิบัติงาน การสนับสนุนการผลิตและจำหน่าย เช่น งานด้านธุรการ ด้านบัญชี ด้านการเงิน การงบประมาณ การจัดซื้อ การขนส่งพนักงานและสวัสดิการ พนักงานเหล่านี้จะถูกกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงาน (job description) และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับ

ชาญชัย บัณฑิตเสาวภาคย์ (2542, หน้า 18) กล่าวว่า ผลตอบแทนหลักที่พนักงานได้รับจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ เงินเดือนซึ่งจะมีอัตราสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการในตำแหน่งที่เทียบกันได้ประมาณร้อยละ 20 นอกจากนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าเวลาปฏิบัติงานตามปกติ ก็ยังได้รับเงินค่าล่วงเวลาอีกตามที่ทางราชการกำหนด และค่าตอบแทนอีกประการหนึ่ง คือ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ที่กำหนดจ่ายให้แก่พนักงานที่ออกไปปฏิบัติงานต่างท้องที่ ที่ตนปฏิบัติงานตามปกติ พนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือต่างๆ ได้แก่ เงินค่าช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาลของตนเอง ภรรยา บุตร บิดา มารดา เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งเงินช่วยเหลือพิเศษต่างๆ และเงินสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ นอกจากนี้ บางรัฐวิสาหกิจที่สามารถทำกำไรจากการบริหารกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้นและหากมีเงินเหลือจากการส่งคืน กระทรวงการคลัง แล้วพนักงานก็มีสิทธิได้รับเงินโบนัสอีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่า บุคคลที่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจได้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงกับสาขาที่ต้องการเข้ามาปฏิบัติงาน และตรงกับตำแหน่งงาน พนักงานผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่หลักคือ ทำการผลิต จำหน่ายสินค้า หรือบริการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ พนักงานเหล่านี้จะถูกกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงาน และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชาที่ขอบด้วยระเบียบข้อบังคับ ผลตอบแทนได้รับจากหน่วยงาน คือ เงินเดือนซึ่งจะมีอัตราสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ในตำแหน่งที่เทียบกันได้ประมาณร้อยละ 20 นอกจากนี้ พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าเวลาปฏิบัติงานตามปกติ ก็ยังได้รับเงินค่าล่วงเวลา อีกตามที่ทางราชการกำหนด แล้วพนักงานก็มีสิทธิได้รับเงินโบนัสอีกด้วย

## การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

### 1. ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ปนัดดา เผือกขาว (2539, หน้า 29) เสนอว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือการกำหนดเงื่อนไขในการแปรเปลี่ยนองค์การของภาครัฐบาล หรือกิจการรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการแปรสภาพการเป็นเจ้าของของทั้งนี้ โดยการคำนึงถึงแหล่งที่มาของเงินทุนในการดำเนินการเป็นเกณฑ์ ประกอบกับการควบคุมจากรัฐบาล

ปราณี จิตกรณ์ศิลป์ (2541, หน้า 5-7) ได้ให้ความหมายว่า การแปรสภาพกิจกรรมรัฐเป็นกิจกรรมเอกชน (privatization) เป็นแนวโน้มที่สำคัญของรัฐประศาสนศาสตร์ในปัจจุบันและในอนาคต อาจกล่าวได้ว่า เป็นการปฏิวัติครั้งใหญ่ในพรมแดนของการบริหารรัฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของระบบราชการไทย ในปัจจุบันตลอดจนระบบบริหารรัฐกิจในประชาคมโลก ซึ่งต้องการที่จะลดบทบาทของภาคเอกชน ยิ่งถือได้ว่าเป็นแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ทางการเมืองและอุดมการณ์ทางเศรษฐกิจอีกด้วย

กัญชสี จำนวนวงศ์ (2542, หน้า 32) ได้ให้ความหมายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ หมายถึง กระบวนการใดๆ ที่ลดบทบาทของรัฐหรือกิจการภาครัฐบาลที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และในบางครั้งอาจจะรวมถึงคำว่า ดิเวสติเจอร์ (divestiture) ซึ่งหมายถึงการปลดปล่อยภาระ โดยการขายทรัพย์สินหรือหุ้นส่วนของกิจการซึ่งรัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่

ชาญชัย บัณฑิตเสาวภาคย์ (2542, หน้า 43) ให้คำนิยามของคำว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่าหมายถึง การแปรรูปทางการบริหารของกิจการภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทานหรือทำสัญญาจ้างหรือการว่าจ้างภาคเอกชนทำบริการบางอย่างโดยมีสัญญาจ้าง

วรเดช จันทรศร (2542, หน้า 21) กล่าวว่า โดยทั่วไปความหมายต่างๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (privatization) จะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

เชิงเศรษฐกิจศาสตร์ คือ รัฐบาลมีบทบาทในทางเศรษฐกิจลดลงเพราะภาคเอกชนสามารถทำได้ดีกว่าและประหยัดกว่าอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากการปฏิบัติตามกฎของกลไกตลาด การแข่งขัน และมีข้อดีของการบริหารโดยภาคเอกชน

งบประมาณ คือ การลดการขาดดุลของรัฐบาลในระยะสั้น โดยได้รับรายได้จากการขายทรัพย์สินของรัฐบาล สำหรับในระยะยาว คือการขจัดภาระของการกู้ยืม

ทางการเมือง คือ พวกทุนนิยมกล่าวว่า เป็นการให้โอกาสแก่พนักงานในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ เป็นการถ่วงดุลอำนาจในด้านแรงงานสัมพันธ์

พิพัฒน์ ไทอารีย์ (2543, หน้า 52) กล่าวถึง แนวคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า เป็นการปลดเปลื้องหรือโอนความรับผิดชอบของรัฐบาล หรือหน่วยงานของภาครัฐบาลไปให้องค์กรที่มีลักษณะเป็นเอกชนดำเนินการ การปลดเปลื้องหรือโอนความรับผิดชอบนี้ มีขอบเขตไปถึงการอนุญาตให้องค์กรที่รับมอบอำนาจเหล่านี้สามารถออกไปอนุญาต กำหนดหลักเกณฑ์ หรือให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

สรุปการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (privatization) หมายถึง 1) การโอนหน้าที่บางอย่างหรือ กิจกรรมย่อยของรัฐวิสาหกิจให้ภาคเอกชนดำเนินการ 2) การโอนหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชน หรืออย่างน้อยโอนการปฏิบัติงานของหน้าที่ดังกล่าวให้เอกชน 3) การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนลงทุนในกิจการซึ่งเป็นของรัฐบาลมาก่อน 4) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบกฎหมายของเอกชน แยกต่างหากจากการบริหารรัฐกิจ 5) การขยายขอบเขตความเป็นอิสระในการบริหารรัฐกิจ 6) การให้เป็นอิสระจากงบประมาณของรัฐบาล 7) การกระจายอำนาจในการตัดสินใจวางแผน และปฏิบัติการ ทำให้ได้รับข้อมูลเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานที่มีปัญหา 8) กำหนดแนวทางเงื่อนไขของกฎหมายรัฐวิสาหกิจให้เอกชนดำเนินการได้ 9) ส่งเสริมให้มีการแข่งขันโดยกระบวนการทางการตลาด 10) ปรับเงื่อนไขในการทำงาน การจ้างงาน และการจ่ายค่าจ้างให้เหมือนภาคเอกชน 11) ลดของเขตการมีส่วนร่วมในด้านการบริการของภาครัฐบาล

## 2. เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พิสิฐ ภัคเกษม (2540, หน้า 24-25) กล่าวถึง ปัญหาต่างๆ ที่เป็นเหตุนำไปสู่การคิดแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คือ

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจ ความล้มเหลวของรัฐวิสาหกิจที่ผ่านมาแม้ว่ารัฐบาลของประเทศต่างๆ พยายามที่จะแก้ไขแต่สภาพการดำเนินงานและเงื่อนไขบางประการไม่เอื้ออำนวยให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประเทศต่างๆ เริ่มสงสัยและมาท้าทายและถามถึงบทบาทของรัฐบาลว่า ควรจะมีขอบเขตเพียงใดในการบริหารงานเศรษฐกิจของชาติ (role of government) โดยเฉพาะบทบาทของรัฐที่เข้ามาควบคุมกิจการในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการควบคุมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้ขาดความยืดหยุ่น พิจารณาจากขอบเขตของงบประมาณแผ่นดินไทย กรอบของภาษี โดยภาษีของไทยเก็บได้ต่ำสุด ประมาณร้อยละ 13-14 ของ จีดีพี (GDP) ขณะที่อาเซียนร้อยละ 18 เอเชียร้อยละ 23 ดังนั้น เงินทุนของรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของแผนงานทางเศรษฐกิจ ระดับมหภาคขอบเขตจำกัดในแง่ของการประกอบการ เป็นผลเสียต่อรัฐวิสาหกิจที่ไม่สามารถตอบสนองต่อตลาดได้ อย่างไรก็ตาม รัฐวิสาหกิจไทยยังไม่มากเมื่อเทียบกับประเทศต่างๆ อาทิเช่น ประเทศมาเลเซียมีรัฐวิสาหกิจอยู่ประมาณ 500 แห่ง และหลายระดับ อังกฤษมีประมาณ 500 แห่ง และบราซิลมีกว่า 800 แห่ง เพราะฉะนั้น ปัญหาการกำหนดบทบาทของรัฐบาลต่อรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะประเทศไทยกำลังจะก้าวหน้าไปสู่ประเทศรายได้ปานกลางของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่จะเข้าดำเนินการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ

2. เหตุผลทางการเมือง รัฐวิสาหกิจจำนวนมากถูกแทรกแซงทางการเมืองและตกอยู่ในกรอบระเบียบของระบบราชการ อันมีสาเหตุหลักจาก การกำหนดการถือครองทรัพย์สิน (ownership pattern) เพราะการกระจายการถือครองทรัพย์สิน เน้นตัวกำหนดความเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรมในสังคม หากรัฐบาลเป็นเจ้าของทรัพย์สินก็ขาดประสิทธิภาพ บางประเทศเอกชนเป็นเจ้าของหมดก็เกิดความเสียหายต่อสังคม เพราะฉะนั้นลักษณะเศรษฐกิจแบบผสม อาจจะดีและเหมาะสมกว่า ดังนั้น ประเด็นการกระจายการถือครองทรัพย์สิน จึงจัดว่าเป็นเหตุผลที่สำคัญอันเป็นเหตุผลทางการเมืองของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. การบริหารงานให้เกิดการแข่งขัน เพราะการแข่งขันโดยอาศัยกลไกของตลาดจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ (efficiency) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะก่อให้เกิดการปรับปรุงสินค้าและบริการไม่ให้เกิดเป็นภาระแก่เศรษฐกิจทั่วไป ยกฐานะการแข่งขันของประเทศให้สูงขึ้น เพราะถ้าค่าไฟฟ้า โทรศัพท์แพงกว่าประเทศอื่นก็จะไม่เอื้ออำนวยต่อการผลิต จะไปก่อปัญหาให้กับ ผู้ผลิต โรงงานต่าง ๆ ทั้งหลายตลอดจนผู้บริโภค ดังนั้นประเด็นประสิทธิภาพของการบริหารเป็น เรื่องสำคัญและเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

4. เหตุผลทางจริยธรรม ผู้บริหารทางการเมืองหลายคนมักหยิบยกว่าบทบาทของรัฐต้องเข้าไปบริหารทางเศรษฐกิจ เพื่อความเป็นธรรมของสังคม (equity) รัฐต้องดำเนินการโดยเกรงว่า เอกชนหรือบริษัทยักษ์ใหญ่ดำเนินการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อสังคม นักการเมืองหลายประเทศมักจะใช้อ้างอิงนี้ เข้าควบคุมกิจการของประเทศ ลักษณะเช่นเดียวกับเหตุผลที่เกรงว่า มีการผูกขาดตัดตอนในกิจการบางประเภท ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม ดังนั้นรัฐเข้ามาดำเนินการผูกขาด เพราะฉะนั้นการผูกขาดจึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการในกิจการหลายประเภท แต่ผลสุดท้ายแล้วรัฐก็เลยกลายเป็นผู้ผูกขาดเองในที่สุด

สุริยะ โพธิ์งาม (2541, หน้า 18) กล่าวว่าเหตุผลในการแปรรูปเกิดขึ้นเนื่องจากรัฐมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสภาพการทำงาน ให้มีความเหมาะสมและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น โดยเฉพาะตั้งแต่ พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ประชาคมโลกจึงให้ความสนใจในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและกิจการภาครัฐอย่างกว้างขวาง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีเหตุผลมาจากหลายประการ ดังนี้ 1) รัฐบาลไม่มีเงินเพียงพอที่จะอุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ต้องการขยายการลงทุนเพิ่มขึ้น ตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาอุตสาหกรรม 2) การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เพราะวอชิงกับราชการมากเกินไป ทำให้ขาดความคล่องตัวจำเป็นต้องให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานรัฐวิสาหกิจมากขึ้น 3) รัฐวิสาหกิจมีขนาดใหญ่โต สหภาพมีอำนาจการต่อรองสูงและสามารถใช้เป็นข้อต่อรองทางการเมือง

อุดม ภัทรีชวาล (2545, หน้า 16) กล่าวว่าในประเทศไทยนั้นเหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นก็มีเหตุผลดังนี้ 1) ปัจจุบันบ้านเมืองประสบปัญหาด้านภาวะเศรษฐกิจ และการคลังอย่างหนัก ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลก ทำให้ธุรกิจเอกชนหลายแห่งเกิดปัญหาต้องล้มเลิกกิจการเป็นจำนวนมาก มีผลทำให้คนตกงานเพิ่มมากขึ้นจึงกลายเป็นปัญหา

ต่อเนื่อง 2) รัฐวิสาหกิจขอกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ ไอเอ็มเอฟ (IMF) เพื่อเสริมสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ 3) รัฐวิสาหกิจต่างๆ ส่วนใหญ่ที่ถูกแปรรูปล้วนแต่มีผลกำไรจากการดำเนินการแทบทั้งสิ้น จึงเป็นเงื่อนไขที่ ไอเอ็มเอฟ (IMF) ต้องการและถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประโยชน์เป็นสำคัญในการที่จะแปรรูป 4) จากเหตุผลเดิมที่ต้องการแปรรูป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลับเปลี่ยนเจตนาไปเป็นแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อขายและนำเงินมาใช้หนี้ ไอเอ็มเอฟ (IMF)

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่า ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นเหตุผลก็ คือ เพื่อต้องการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่ก่อประโยชน์ให้องค์กรออกไปจึงทำให้การทำงานนั้นรวดเร็วขึ้น เพื่อความคล่องตัวจึงจำเป็นต้องดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้ก็ประสบปัญหาอย่างหนักจึงทำให้ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ในการดำเนินการใหม่เพื่อที่จะได้ต่อสู้กับภาคเอกชนได้ และยังคงส่งผลให้รายได้จากการดำเนินการเพิ่มขึ้นอีกด้วย

### 3. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ชาญชัย บัณฑิตเสาวภาคย์ (2542, หน้า 24-25) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ก็คือ การเปลี่ยนแปลงองค์กรเน้นให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างและสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการรองรับภารกิจหน้าที่ซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคต และขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่สนองนโยบายการปรับโครงสร้าง

ดาริกา เฉลยถ้อย (2544, หน้า 17) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การทดแทนหน้าที่รัฐบาลโดยการใช้ระบบตลาดเป็นเครื่องมือ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทำกิจการที่เคยเป็นรัฐวิสาหกิจดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีการบริหารงานและการตัดสินใจแบบเอกชน มีการจัดทรัพยากรอย่างเหมาะสม และมีการแข่งขันเป็นตัวกระตุ้น และมีผลกำไรเป็นเป้าหมายสำคัญ 2) เป็นการลดภาระทางการเงินของรัฐบาล เพื่อที่รัฐบาลจะได้ไม่ต้องให้เงินอุดหนุนในกรณีที่รัฐวิสาหกิจขาดทุน 3) เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับรัฐวิสาหกิจจากการขายโอนรัฐวิสาหกิจ และหากกิจการที่แปรรูปไปแล้วสามารถทำกำไรได้ดีกว่าเดิม รัฐบาลก็จะมีรายได้จากภาษีเพิ่มขึ้นด้วย 4) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะมีส่วนในการพัฒนาตลาดทุนและตลาดเงินของประเทศกำลังพัฒนาไปในตัว 5) กิจการประเภทสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ท่าเรือ และโทรศัพท์ หากแปรรูปแล้วทำให้บริการมีเพียงพอราคาถูกลงและคุณภาพดีขึ้น

ประเสริฐ จันทรกระจ่าง (2544, หน้า 27) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศที่มีการนำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาใช้ แต่ก็สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินไปโดยเสรี 2) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ 3) เพื่อลดภาระหนี้สินของรัฐบาล 4) เพื่อลดปัญหาในด้านงบประมาณ

รายจ่ายของรัฐบาล 5) เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนด ในการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ

จากข้อมูลข้างต้นพอสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นก็คือ การทำให้กิจการรัฐวิสาหกิจนั้นมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีการคิดและการตัดสินใจถูกต้องที่รวดเร็ว เพื่อเป็นการบริหารงานที่สามารถแข่งกับภาคเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลกำไรเป็นสำคัญ และอีกทั้งยังสามารถลดภาระหนี้สินของทางรัฐบาลที่ต้องรับผิดชอบดูแลกิจการรัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหาการขาดทุน

#### 4. วิธีการพื้นฐานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กัญชลี จำนวนวงศ์ (2542, หน้า 19-23) กล่าวถึง ธนาคารโลกได้สรุปวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 83 ประเทศทั่วโลก และพบว่าวิธีการพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีอยู่ด้วยกัน 7 วิธี ดังนี้

1. การเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน (public offering of shares) มีประเด็น ดังนี้

1.1 ลักษณะ วิธีการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชนนั้น รัฐจะขายหุ้นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่รัฐถืออยู่ให้กับประชาชนทั่วไป ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นมหาชน เนื่องจากมีการกระจายหุ้นให้กับประชาชนเป็นเจ้าของโดยตรง และรัฐวิสาหกิจจะมีลักษณะของการบริหารงานร่วมระหว่างรัฐและเอกชน ซึ่งรัฐยังมีส่วนร่วมในรัฐวิสาหกิจ แต่จะเป็นก้าวแรกของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบเต็มส่วน(full privatization) ทั้งนี้ เพราะการที่เอกชนเข้าร่วมหุ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น จะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความเป็นไปได้มากขึ้น

1.2 การดำเนินการ เทคนิคที่นำมาใช้ในการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชนหรือประชาชนทั่วไปได้แก่ การทำเค้าโครงของหนังสือเสนอเทศการขายหุ้น (prospectus) โดยมีธนาคารเพื่อการลงทุนเป็นที่ปรึกษา และประกันการจัดจำหน่าย การเสนอขายหุ้นนั้น สามารถกระทำได้ทั้งการกำหนดราคาตายตัว (fixed price) หรือวิธีการที่ยืดหยุ่นกว่า ซึ่งการขายหุ้นนั้นสามารถขายได้ทั้งในตลาดภายในและตลาดต่างประเทศก็ได้ กล่าวคือ ในกรณีที่หุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้นมีการซื้อขายกันในตลาดอยู่แล้ว รัฐบาลก็จะขายหุ้นนั้นในตลาดหลักทรัพย์ แต่อาจจะมีการจำกัดจำนวนการถือหุ้นสำหรับกรณีเอกชนหรือของชาวต่างชาติ

1.3 ลักษณะเฉพาะ องค์ประกอบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการขายหุ้นให้กับสาธารณชนควรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

- 1) รายละเอียดเกี่ยวกับด้านการเงิน การบริหาร การจัดการและข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นจะต้องจัดเตรียมให้พร้อมสำหรับเปิดเผยให้ผู้ลงทุนได้ทราบ
- 2) รัฐวิสาหกิจต้องมีสภาพคล่องทางการเงินพอสมควรในตลาดท้องถิ่น
- 3) ตลาดหุ้น (equity market) จะต้องได้รับการพิจารณา หรือจะต้องมีกลไกที่มีความสามารถในการควบคุม ป้องกัน และดึงดูดใจผู้ลงทุนจำนวนมาก

1.4 ปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่ในสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ เป็นสำคัญ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) การเสนอขายหุ้นชนิดนี้จึงขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเป็นสำคัญหากวัตถุประสงค์ในการขายหุ้นนั้น ต้องการที่จะให้มีผู้เข้ามาซื้อหุ้นมีจำนวนมากหรือกลุ่มนักลงทุนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะแล้ว การขายหุ้นจะต้องใช้วิธีการพิเศษในการจูงใจ ซึ่งรัฐบาลจะยอมแม้กระทั่งให้กลุ่มบุคคลเข้าควบคุมการบริหาร ซึ่งในหลายกรณีการขายหุ้นชนิดนี้จะมีการกระตุ้นให้พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นๆ เข้ามาถือหุ้น และจะต้องมีการจำกัดการเข้ามาถือหุ้นของชาวต่างชาติ

2) การกำหนดค่าและราคา การขายรัฐวิสาหกิจจะต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบว่าผลที่จะได้รับนั้นคุ้มค่าต่อการนำกิจการไปขายหรือไม่ ซึ่งส่วนมากแล้ว การกำหนดค่าและราคามักจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่เสมอ

3) การควบคุมของตลาดหุ้น เป็นเรื่องของ การประกันความรับผิดชอบของรัฐบาลสำหรับผลประโยชน์ของนักลงทุน นอกจากนี้หนังสือเสนอขายหุ้นจะต้องมีการระบุข้อความ เงื่อนไขต่างๆ ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงของผู้ถือหุ้นให้ต่ำที่สุด

4) การตลาด การติดต่อ และการให้ความรู้แก่สาธารณชน เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การเสนอขายหุ้นประสบผลสำเร็จ

5) การเปิดกว้างของตลาดทุน และผลกระทบจากมหาชน การเสนอขายหุ้นแก่สาธารณชนจำนวนมาก จะต้องระมัดระวังในด้านของทรัพยากร และเงินออมที่นำมาลงทุน ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบต่อการขยายตัวของรัฐวิสาหกิจ ที่มีขนาดอื่นๆ ด้วย เช่น ในกรณีที่ดินตลาดหุ้นอยู่ในภาวะที่ตกต่ำ ซึ่งอาจต้องมีการนำมาตรการออกมาใช้และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน อาจต้องเลื่อนการดำเนินการออกไป

## 2. การเสนอขายหุ้นให้กับเอกชน (private sale of shares) มีประเด็นดังนี้

2.1 ลักษณะ รัฐจะเสนอขายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดที่รัฐเป็นเจ้าของให้กับผู้ซื้อเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งได้มีการกำหนดตัวบุคคลไว้แล้ว โดยมีผลทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นห้างหุ้นส่วน การขายหุ้นด้วยวิธีนี้ โดยมีหลายรูปแบบด้วยกัน อาทิ การถือครองหุ้นแบบโดยตรงของบริษัทเดียว หรือกลุ่มเอกชนที่เฉพาะเจาะจง เช่น สถาบันการเงิน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบนี้อาจจะกระทำได้ทั้งองค์การหรือเป็นบางส่วนขององค์การ ซึ่งในแบบหลังจะทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะของความเป็นเจ้าของร่วมกัน

2.2 การดำเนินการ การขายหุ้นของรัฐบาลในกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน แต่มีเพียง 2 วิธีที่เป็นที่นิยม ได้แก่

- 1) การแข่งขันเต็มรูปแบบด้วยคุณสมบัติขั้นต้นของผู้ประมูลเอง
- 2) การเจรจาต่อรองโดยตรงด้วยการระบุตัวผู้ซื้อที่คาดว่าจะเข้ามาซื้อหุ้น

เมื่อรัฐบาลตัดสินใจที่จะโอนหุ้นให้กับเอกชนแล้ว สิ่งแรกที่รัฐบาลจะต้องพิจารณาได้แก่ความมีชื่อเสียงของธุรกิจที่เป็นฝ่ายซื้อหุ้น ฐานะทางการเงินและบันทึกการดำเนินการของธุรกิจ การเสนอขายหุ้นให้กับเอกชนมักจะทำให้เป็นขั้นตอนแรก หรือจุดเชื่อมต่อ สำหรับการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวยังเป็นขั้นตอนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกลุ่มของผู้ถือหุ้นหลักที่สำคัญภายในกิจการนั้นๆ

2.3 ลักษณะเฉพาะ วิธีการนี้เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่ำ หรือรัฐวิสาหกิจที่ต้องการเจ้าของที่มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการประกอบการทางอุตสาหกรรม การติดต่อค้าขายและมีฐานะทางการเงินสูง เพื่อความสำเร็จของธุรกิจ นอกจากนี้วิธีการนี้ยังเหมาะสำหรับตลาดทุน ที่ขาดการพัฒนาและขาดเทคนิคในการดึงดูดใจนักลงทุนได้ด้วยตนเอง หรือเหมาะสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดไม่เหมาะสมสำหรับการเสนอขายหุ้นให้แก่สาธารณชน

2.4 ปัญหาในทางปฏิบัติ รัฐวิสาหกิจนั้นอาจมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างทางการเงิน เช่น การชะลอการชำระหนี้ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้ว ในการนำรัฐวิสาหกิจออกขายส่วนใหญ่จะไม่มีมีการปรับปรุงฟื้นฟูรัฐวิสาหกิจให้ดีขึ้นก่อนที่จะนำออกขาย และเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับการว่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และผลประโยชน์ที่เป็นผลมาจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น จึงควรมหามาตรการรองรับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการประกันว่าวัตถุประสงค์ของรัฐบาล และผลประโยชน์ของส่วนรวมจะไม่เบี่ยงเบนไป จึงควรมีขั้นตอนในส่วนต่างๆ กล่าวคือ การประเมินค่าการคัดเลือกผู้ซื้อ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการซื้อขายรัฐวิสาหกิจบางส่วนในเอกชน รัฐบาลจะต้องไม่พยายามเข้าไปก้าวก่าย แทรกแซงในการดำเนินงานของนักลงทุนเอกชน

3 การขายทรัพย์สินของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ (sale of government of state – owned enterprises assets) มีประเด็นต่อไปนี้

3.1 ลักษณะ วิธีการนี้จะเน้นที่การขายทรัพย์สินมากกว่าการขายหุ้น โดยรัฐบาลอาจจะขายทรัพย์สินโดยตรง กล่าวคือ รัฐวิสาหกิจจะขายทรัพย์สินส่วนใหญ่ออกไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการแยกทรัพย์สินนั้นอาจจะเพื่อแสดงให้เห็นถึง ความแตกต่างของการดำเนินการแต่ละส่วนและการแยกขายทรัพย์สิน อาจเป็นทางเดียวที่จะทำให้สามารถขายทรัพย์สินทั้งหมดได้ ดังนั้นการขายทรัพย์สินจึงทำได้ทั้งการแยกขายหรือขายทั้งหมด เหมือนกับการจัดตั้งบริษัทใหม่ การขายทรัพย์สินนั้น ทำได้เป็นส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งในบางกรณีก็ไม่ได้มีการขายทรัพย์สินกันจริง หากแต่เป็นการโอนทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจไปให้เอกชน และหุ้นที่รัฐได้รับจากการยกให้ในครั้งนี้ สามารถที่จะนำไปขายได้ ซึ่งอาจจะนำไปขายให้กับสาธารณชนหรือเอกชนก็ได้

3.2 การดำเนินการ การขายทรัพย์สินนี้ อาจจะทำได้โดยทั้งวิธีการเปิดให้มีการประมูลหรือโอนการขายทอดตลาดแล้วแต่กรณี ซึ่งการเลือกใช้วิธีใดนั้น ต้องตัดสินใจหลังจาก

ที่มีการเจรจาต่อรองโดยตรงกับลูกค้าที่ได้มีการกำหนดตัวไว้ล่วงหน้าแล้ว การขายทรัพย์สินนั้นสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

1) ถ้าต้องการที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน รัฐวิสาหกิจจะต้องขายทรัพย์สินส่วนอื่นๆ ของรัฐวิสาหกิจ ยกเว้นทรัพย์สินหลัก วิธีการนี้จะมีผลในการลดขนาดของรัฐวิสาหกิจลงได้

2) ถ้าต้องการที่จะขายรัฐวิสาหกิจทั้งหมด แต่ไม่สามารถจะใช้วิธีการขายหุ้นได้ ก็อาจจะใช้วิธีการยกเลิกและมีการชำระบัญชี เพื่อที่จะนำทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจออกขายให้กับเอกชนที่ต้องการจะเข้ามาดำเนินการนั้นๆ แทนรัฐ

3) ถ้ารัฐวิสาหกิจนั้นสามารถจะขายได้ แต่ยังมีอุปสรรคด้านฐานะการเงินหรือด้านกฎหมาย วิธีการขายทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายขาย ฝ่ายซื้อ หรือฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ลักษณะเฉพาะ ในด้านโอกาสสำหรับความเป็นไปได้นั้น การขายทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจในรูปแบบเดี่ยว (individual assets) จะเป็นโอกาสของความเป็นไปได้มากกว่าการขายรัฐวิสาหกิจทั้งหมด (the whole state - owned enterprise) ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผลผลิตและทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจนั้น สอดคล้องกับความต้องการของผู้ซื้อในภาคเอกชนหรือไม่ สำหรับในกรณีที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะยุบเลิกกิจการ รัฐบาลก็จะทำการชำระบัญชีและยุบเลิกกิจการโดยการขายทรัพย์สินและประกาศยกเลิกหนี้สิน กิจการนั้นก็จะเป็นบริษัทเอกชนไป

3.4 ปัญหาในทางปฏิบัติ ปัญหาที่สำคัญก็คือการจัดการกับหนี้สินที่มีอยู่ของรัฐวิสาหกิจ ควรจะจัดการกันอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างจากกรณีของการขายหุ้น การขายทรัพย์สินโดยปราศจากการรับผิดชอบในหนี้สินที่ยังคงมีอยู่ จะทำให้การขายทรัพย์สินเป็นไปได้อย่างยาก เพราะเอกชนจะต้องเข้ารับภาระหนี้สินนั้นแทน และอาจทำให้เอกชนต้องเลิกล้มการดำเนินกิจการ รวมทั้งอาจจะต้องให้พนักงานออกจากงานด้วยในที่สุด เหตุผลดังกล่าวจะมีผลต่อการตัดสินใจของเอกชนว่า ควรจะซื้อทรัพย์สินนั้นมาดำเนินการหรือไม่

4. การจัดองค์การใหม่ โดยการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจนั้นออกเป็นส่วนๆ (reorganization of bread up into component parts) โดยมีประเด็นดังนี้

4.1 ลักษณะ วิธีการนี้จะเกี่ยวข้องกับการกระจาย หรือการจัดองค์การใหม่ (re-organization) ของรัฐวิสาหกิจให้เป็นหน่วยงานต่างๆ หลายหน่วยหรือในรูปของบริษัทแม่และบริษัทลูก

4.2 การดำเนินการ ความเป็นไปได้ของวิธีนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายที่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1) กระจายองค์การออกเป็นหน่วยย่อยๆ ที่ถูกต้องตามกฎหมาย

2) แปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นบริษัทแม่ (holding company) ซึ่งได้รวมหุ้นของบริษัทลูกที่ได้เข้าไปดำเนินการในกิจการของรัฐวิสาหกิจ วิธีการนี้ผู้ซื้อสามารถซื้อบริษัทลูกต่างๆได้แต่จะต้องมีการหาตลาดที่ใหญ่พอสำหรับการโยกย้ายความเป็นเจ้าของกิจการ

3) แยกกิจการบางอย่างออกไปในขณะที่รัฐบาลยังคงบางส่วนอยู่ เช่น กิจการที่ไม่ได้ดำเนินการในเชิงพาณิชย์

4) แยกอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ในรูปแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่มมากกว่าขายทั้งหมด วิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

4.3 ลักษณะเฉพาะ วิธีการนี้เป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจะมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีกิจการมากเกินไป การขายพร้อมกันจะไม่ดึงดูดความสนใจของนักลงทุนเท่าที่ควร การแยกขายจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด ในบางครั้งรัฐบาลอาจจะขายเพียงบางส่วนของรัฐวิสาหกิจ และยังคงหน่วยอื่นๆ ของรัฐวิสาหกิจนั้นไว้ เนื่องจากเกรงว่าการขายทั้งหมดอาจจะก่อให้เกิดการผูกขาดได้ ในขณะที่การแยกขายจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน

4.4 ปัญหาในทางปฏิบัติ การกระจายรัฐวิสาหกิจออกเป็นหน่วยต่างๆ อาจจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้ภายใต้การจัดโครงสร้างองค์กรใหม่ อันได้แก่ สิทธิต่างๆ ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และการจ้างงาน เป็นต้น

5. การลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ (new private investment in state – owned enterprises) โดยมีประเด็นดังนี้

5.1 ลักษณะ รัฐบาลจะเพิ่มทุนและนำหุ้นเพิ่มทุนนั้นออกขายให้แก่ภาคเอกชน โดยที่รัฐยังคงดำรงหุ้นเดิมของตนไว้ ดังนั้น จะส่งผลทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างเอกชนและรัฐบาล (joint venture) ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้เป็นของรัฐทั้งหมด หรือเป็นเพียงบางส่วน การเพิ่มทุนในครั้งนี้จะทำให้ผลประโยชน์ของรัฐลดลง หรือทำให้เอกชนเข้ามามีส่วนมากขึ้นนอกจากนี้ในหลายกรณีรัฐอาจนำทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจเข้ามาเป็นทุนสำหรับบริษัทใหม่ ในขณะที่เอกชนที่มาร่วมลงทุนได้นำเงินมาร่วมลงทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสมทบร่วมกับทุนที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วในขณะนั้น หรืออาจจะนำไปใช้ในการดำเนินการ

5.2 การดำเนินการ ความสำเร็จของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจชนิดนี้ อยู่ที่การนำหุ้นใหม่ออกขาย ซึ่งอาจจะทำโดยการรวมกิจการเข้าด้วยกันก็ได้ โดยในหลายๆ กรณีรัฐวิสาหกิจอาจถูกเปลี่ยนรูปไปเป็นบริษัทผสมระหว่างเอกชนและรัฐ และหุ้นใหม่ของรัฐวิสาหกิจจะถือโดย สาธารณชนหรือเอกชนก็ได้

5.3 ลักษณะเฉพาะวิธีการนี้ มักจะนำมาใช้ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาด้านการเงินเนื่องจากมีเงินทุนในการดำเนินการต่ำ ซึ่งทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นต้องการเงินทุนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือฐานะของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ในการร่วมทุนกับเอกชน

นั้น ส่วนใหญ่รัฐบาลจะร่วมทุนกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ทางด้านการบริหาร และ ประสิทธิภาพทางด้านอื่นๆ นอกเหนือไปจากเงินลงทุน ในบางกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยวิธีนี้ จะกระทำเพื่อความเข้มแข็งของรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลต้องการที่จะรักษาความเป็นระบบ ราชการเอาไว้ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการร่วมทุนระหว่างรัฐและเอกชนนี้ จะทำให้ทั้งรัฐและ เอกชนมาร่วมกันบริหารและร่วมรับผิดชอบทางการเงินในระดับหนึ่ง ไม่เฉพาะแต่ทางด้าน ผลประโยชน์เท่านั้น แต่ยังคงรวมถึงการร่วมกันรับผิดชอบการดำเนินการที่ขาดทุนอีกด้วย

5.4 ปัญหาในการปฏิบัติ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยวิธีนี้มักจะใช้กับโครงการ ใหม่ที่มีขนาดใหญ่ที่จำเป็นจะต้องใช้เงินทุน ปัญหาที่เกิดขึ้นคือผู้ลงทุนเอกชนอาจมีปัญหาด้าน การให้ความร่วมมือกับรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลอาจมีการตัดสินใจในนโยบายแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจอีกด้วย และเอกชนอาจจะมีการเสนอ เงื่อนไขบางประการที่รัฐบาลอาจรับไม่ได้ เช่น การขอให้รัฐบาลประกันราคาผลผลิตที่รัฐวิสาหกิจ ร่วมทุนนั้นผลิตขึ้น

6. การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน (management employee buy – out)

6.1 ลักษณะ โดยทั่วไป คำว่าการขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหาร (Management buy-out) จะหมายถึง การถือสิทธิควบคุมการถือหุ้นในบริษัทใดบริษัทหนึ่ง โดยกลุ่มจัดการ ขนาดเล็ก และยังสามารถแปรรูปใดๆ ที่ฝ่ายบริหารและพนักงานเข้าถือสิทธิในการควบคุมการ ดำเนินงานโดยในส่วนนี้จะเน้นที่การเข้าถือหุ้นในจำนวนที่มากพอที่จะควบคุมการบริหารกิจการ โดยฝ่ายบริหารและพนักงานโดยเฉพาะ

6.2 การดำเนินการ ตามปกติแล้วการเข้าถือหุ้น เพื่อยึดอำนาจการบริหารนี้ ผู้บริหารและพนักงานจะตั้งบริษัทแม่ (holding company) ขึ้นก่อน เพื่อที่จะใช้บริษัทแม่ นั้นเข้า มาซื้อรัฐวิสาหกิจอีกครั้ง สำหรับในกรณีของการขายหุ้นให้กับพนักงานนั้นจะต้องมีการให้ความรู้ และการศึกษาแก่พนักงานในการบริหารงานเพื่อให้มีผลกำไร

6.3 ลักษณะเฉพาะ การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน จะเป็นการ แก้ปัญหาสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ขายไม่ได้ รวมทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารและพนักงานได้ แสดงความสามารถทางการบริหารตลอดจนทักษะต่างๆ ทางการบริหารที่มีอยู่ ซึ่งจะช่วยให้ พนักงานมีกำลังใจในการทำงานหนัก เพราะพนักงานมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ รัฐวิสาหกิจ อีกทั้งยังเป็นการประกันถึงความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย

6.4 ปัญหาในการปฏิบัติ ปัญหาของรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก ได้แก่ การมี เงินไหลเข้ามาไม่เพียงพอ และความไม่แน่นอนในมูลค่าของทรัพย์สิน ทำให้ผู้ถือหุ้นของ รัฐวิสาหกิจมีความเสี่ยงในการลงทุน เช่น ในกรณีที่พนักงานเป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ถ้าหาก รัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องล้มเลิกกิจการไป พนักงานจะต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียทั้งงาน และผลประโยชน์ ที่พึงจะได้รับจากรัฐวิสาหกิจนั้นๆ รวมทั้งจะต้องสูญเสียเงินออมที่มีอยู่ด้วย

7. การให้เช่ากิจการและการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร (lease and management contracts) โดยมีประเด็นดังนี้

7.1 ลักษณะ การให้เช่ากิจการ และการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหารจะจัดทำภายใต้สัญญาที่ว่า เอกชนจะเข้ามาดำเนินการรวมทั้งระบบเทคโนโลยีและทักษะที่นำมาใช้จะต้องดำเนินการภายใต้สัญญาที่มีการกำหนดระยะเวลา และผลตอบแทนเนื่องจากยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงความเป็นเจ้าของ หรือการเปลี่ยนแปลงในทรัพย์สินของรัฐ วิธีการดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นการแปรรูปการจัดการและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพย์สินของรัฐ

ความแตกต่างระหว่างการให้เช่า และการทำสัญญาในการบริหาร กล่าวคือ

การให้เช่า (leases) เอกชนสามารถจะเช่าทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของรัฐในการดำเนินกิจการได้ โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้กับรัฐ ผู้เช่าจะเป็นผู้รับความเสี่ยงในการดำเนินการ รวมทั้งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทางการเงินโดยตรง ถ้ากิจการนั้นล้มเหลว นอกจากนี้ ผู้เช่าจะต้องรับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม สำหรับในส่วนของอำนาจในการดำเนินการ ผู้เช่าจะมีอำนาจเต็มที่ในการใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของรัฐที่ผู้เช่าได้ทำสัญญาไว้

การทำสัญญาในการบริหาร (management contracts) รัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้ทำสัญญาจ้างผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐจะเป็นผู้จ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้บริหารที่ถูกจ้างมา ผู้บริหารที่ถูกจ้างมานั้น จะมีอำนาจในการบริหารได้ภายในขอบเขตที่จำกัด ซึ่งอำนาจนั้นมาจากการทำสัญญาบริหารรัฐเป็นผู้รับความเสี่ยง ในการดำเนินการและรับผิดชอบ สำหรับเงินทุนในการดำเนินการทั้งหมด รวมถึงภาระหนี้สินของรัฐวิสาหกิจ การทำสัญญาในการบริหารนั้น รัฐยังคงความเป็นเจ้าของในรัฐวิสาหกิจอยู่ ตลอดจนอำนาจในการควบคุมรัฐวิสาหกิจและการบริหารในระดับสูง สิ่งเหล่านี้เป็นการเสริมการมีประสิทธิภาพโดยรวมและความสามารถในการทำกำไรของรัฐวิสาหกิจ

7.2 การดำเนินการ การให้เช่าไม่มีมาตรฐานเดียวกันสำหรับรูปแบบของการให้เช่า แต่มีลักษณะหลักอยู่ที่

- 1) การดำเนินการของผู้เช่าจะต้องอยู่ภายใต้ชื่อเดิมของกิจการ
- 2) สิทธิ์ที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพย์สินจะต้องมีระยะเวลาที่แน่นอน
- 3) ต้องมีการจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับเจ้าของ (รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ) สำหรับการให้ทรัพย์สินการทำสัญญาในการบริหาร มีปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ได้เข้ามามีอิทธิพลในการร่างสัญญาในการบริหาร โดยข้อตกลงที่ชัดเจนจะต้องตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้

4) บทบาทในการบริหาร

5) ระดับของอำนาจหน้าที่

6) รูปแบบการควบคุม

ซึ่งการทำสัญญาในการบริหารจะไม่มีรูปแบบที่แน่นอน เช่นเดียวกับการให้เช่า นอกจากนี้ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้บริหารที่รัฐทำสัญญาว่าจ้าง อาจจ่ายได้ใน 3 ลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ

- 1) จ่ายตามข้อตกลงที่ได้ทำการตกลง
- 2) จ่ายเพิ่มตามผลกำไรที่เพิ่มขึ้น
- 3) จ่ายตามกฎหมายเกณฑ์ที่เหมาะสมอื่นๆ

7.3 ลักษณะเฉพาะ รัฐวิสาหกิจจำนวนมากที่รัฐไม่สามารถจะขายทรัพย์สินหรือเปลี่ยนรูปแบบความเป็นเจ้าของได้ การให้เช่าและการทำสัญญาในการบริหารจะเป็นทางออกที่ดีสำหรับความต้องการที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในระดับกลาง โดยการให้เช่าจะเหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐต้องการล้มเลิก แต่รัฐไม่สามารถจะกระทำได้ และการทำสัญญาในการบริหารจะถูกนำมาใช้ สำหรับรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นที่ต้องการทักษะอื่นในการที่จะเพิ่มความสามารถ ในการทำกำไรของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้การให้เช่าจะทำให้นักลงทุน ที่ไม่กล้าลงทุนสำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถทดลองดำเนินการในช่วงสั้นๆ ได้ โดยการทดลองเข้าไปดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตาม การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการให้เช่านั้น รัฐบาลยังคงมีสภาพความเป็นเจ้าของอยู่

7.4 ปัญหาในทางปฏิบัติ การให้เช่ารัฐจะต้องระมัดระวังในการพิจารณาถึงฐานะทางการเงินของผู้เช่าว่า สามารถจะเชื่อได้หรือไม่ และสามารถจะจ่ายเงินปันผลตอบแทนให้กับรัฐได้ตามปกติหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม เอกชนอาจจะไม่สนใจที่จะเช่าทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจมากนักเว้นแต่ในการที่มีการผูกขาด เนื่องจากการให้เช่าไม่ได้ทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และการให้เช่ายังทำให้เอกชนไม่ต้องการที่จะนำเงินมาลงทุนเพิ่มเพื่อการปรับปรุงกิจการของรัฐวิสาหกิจในระยะยาวเพิ่มขึ้นก็ได้ เพราะฉะนั้นการที่จะพิจารณาว่ารูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรูปแบบใดจึงจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจในปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รูปแบบการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ ลักษณะของตลาดระยะเวลาในการดำเนินการ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ และเงื่อนไขทางกฎหมายของแต่ละประเภทรัฐวิสาหกิจและวัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การที่จะกำหนดว่า รูปแบบใดจะเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดนั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ข้างต้นเป็นสำคัญ และประเด็นเหล่านี้ยังเป็นตัวกำหนดถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

ดารีกา เฉลยถ้อย (2544, หน้า 18) ได้กล่าวว่า วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันที่ใช้กันทั่วโลกนั้นมี 8 วิธีดังนี้ 1) การยุบกิจการรัฐวิสาหกิจทั้งองค์การ (liquidation) 2) การจำหน่ายกิจการให้เอกชนทั้งหมดหรือบางส่วน (divestiture) 3) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้

เป็นบริษัทจำกัด แล้วนำหุ้นขายให้เอกชน หรือนำไปขายในตลาดหลักทรัพย์ 4) การร่วมหุ้นกับเอกชน โดยรัฐบาลเป็นผู้ถือหุ้นน้อยกว่า หรือมากกว่าเอกชน (joint venture) 5) การให้เอกชนประมูล เช่าหรือให้สัมปทานกิจการทั้งหมด (concession) 6) การให้เอกชนเข้ามาดำเนินการทั้งหมดหรือบางส่วนโดยรัฐเป็นผู้ว่าจ้าง (contraction out) 7) การว่าจ้างเอกชนซึ่งเป็นนักบริหารมืออาชีพเข้ามาบริหารแทน โดยไม่ได้มุ่งที่จะปรับปรุงการทำงานของรัฐวิสาหกิจให้มีลักษณะเหมือนเอกชนทั่วไป (management contract) 8) การงดสิทธิพิเศษต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดการแข่งขัน (deregulation)

### 5. ความสำเร็จและความล้มเหลวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ถาวร เยาวจันทร์ (2538, หน้า 70-71) กล่าวว่า กระบวนการในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมักจะประสบความสำเร็จในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ประสบความสำเร็จน้อยอยู่บ่อยๆ ในประเทศที่กำลังพัฒนาเหตุผลและคำอธิบาย โดยข้อสรุปมีดังนี้

1. ในประเทศที่พัฒนาแล้วรัฐบาลกำหนดวัตถุประสงค์ประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเอาไว้ชัดเจน ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น รัฐบาลมักจะขาดแรงสนับสนุนทางการเมืองและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มักจะสับสนและขัดแย้งกันเอง การที่จะดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับแต่ละรัฐวิสาหกิจที่จะมีการดำเนินการอย่างชัดเจน และหากว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้เป็นเพียงการเปลี่ยนจากการผูกขาด โดยรัฐบาลไปเป็นการผูกขาดโดยเอกชนและกลายเป็นเครื่องมือของฉันทาคติทางการเมืองด้วยแล้ว ก็ไม่มีทางที่จะบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้เลย

2. เหตุผลอีกข้อหนึ่งก็คือ ความขัดแย้งกันในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ รัฐบาลมักจะต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ประสบภาวะขาดทุนไปเสีย แต่กิจการเหล่านั้นมักจะหาคนซื้อไม่ได้ ในขณะเดียวกัน นักลงทุนโดยทั่วไปจะต้องการซื้อกิจการที่มีผลกำไร ซึ่งรัฐบาลก็ไม่เต็มใจที่จะขาย

3. เหตุผลอีกประการหนึ่ง ได้แก่ เรื่องราคาของทรัพย์สินซึ่งบางครั้งไม่สอดคล้องกับมูลค่าและศักยภาพในการทำรายได้ โดยที่นักลงทุนนั้นก็คาดหวังทั้งเงินปันผลและกำไรจากมูลค่าหุ้นที่สูงขึ้นจากการลงทุนของตน ความต้องการของนักลงทุนจึงขัดแย้งกับรัฐบาลที่มักจะกำหนดราคาทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจเอาไว้สูง ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงผลเสียทางการเมืองที่อาจเกิดขึ้นในภายหลังได้

4. การบริหารงานก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย เนื่องจากนักลงทุนมักจะคาดหวังว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะนำมาซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการกำกับควบคุมแบบราชการน้อยลง ดังนั้นหากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมิได้มีการปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารจัดการไปด้วยแล้ว ก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ อาจกล่าวได้ว่า การบริหารการจัดการนั้นมีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าและความสามารถในการหารายได้ของรัฐวิสาหกิจแปรรูปในอนาคต

5. เหตุผลประการสุดท้ายก็คือ ในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น ตลาดหลักทรัพย์ก็ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จึงเป็นข้อจำกัดสำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และบ่อยครั้งเป็นสาเหตุสำคัญของความล้มเหลวเลยทีเดียว เพราะการจำหน่ายทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจกระทำได้อย่างการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จึงจำเป็นต้องมีตลาดหลักทรัพย์ที่มีการพัฒนาไปอย่างพอเพียงมาคอยรองรับ กระบวนการนี้จึงจะสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น

ประเสริฐ จันทรกระจ่าง (2544, หน้า 34) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาสำรวจรัฐวิสาหกิจที่มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำนวน 79 บริษัท ในประเทศกำลังพัฒนา 21 ประเทศ ที่ได้ทำการแปรรูประหว่างปี 1980-1992 โดยเป็นการแปรรูปทั้งหมดหรือบางส่วน โดยอยู่ในตลาดที่มีการแข่งขันและตลาดแบบผูกขาดนั้นปรากฏผลดังนี้ คือ

1. ผลกำไร (profitability) เมื่อเปลี่ยนจากบริษัทของรัฐเป็นเอกชนส่งผลให้บริษัทมีผลกำไรที่ดีขึ้นทั้งนี้เนื่องจากเอกชนให้ความสนใจในเรื่องของผลกำไร และประสิทธิภาพมากกว่าที่รัฐบาลดูแลกิจการ

2. ผลผลิต (output) จากการที่โอนอำนาจการควบคุมและสิทธิทางการเงินไปสู่ผู้ถือหุ้นเอกชน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างและผลการดำเนินการของบริษัท ส่งผลให้มีการเพิ่มผลผลิต และช่วยลดการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพลงอีกด้วย

3. การใช้จ่ายด้านการลงทุน (capital investment spending) สามารถเพิ่มการใช้จ่ายด้านการลงทุนได้โดยง่าย เนื่องจากบริษัทสามารถกู้ยืมเงิน และเข้าถึงตลาดทุนได้ง่ายขึ้น รวมทั้งมีแรงจูงใจในการลงทุนกับตลาดที่มีโอกาสเติบโตสูง

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (operating efficiency) หลังการแปรรูปทำให้เกิดการใช้บุคลากร แหล่งการเงิน และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะแรงกดดันด้านการทำผลกำไรให้มากขึ้น

5. การจ้างงาน (employment) ผลการศึกษาปรากฏว่าภายหลังการแปรรูปแล้วปรากฏว่ามีการจ้างงานเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 139 คนต่อบริษัท สาเหตุเนื่องจากการแปรรูปทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและการลงทุน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการจ้างงาน เพราะฉะนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ได้หมายความว่าต้องลดการจ้างงานเสมอไป

6. ความสามารถในการก่อหนี้ (leverage) การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นจากรัฐเป็นเอกชน ทำให้สัดส่วนทางการเงินเปลี่ยนไป เนื่องจากรัฐถอนหลักประกันหนี้ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการกู้เงินสูงขึ้น แต่ส่งผลดีในด้านที่บริษัทสามารถเข้าตลาดทุนได้ง่ายขึ้น

7. นโยบายจ่ายเงินปันผล (dividend policy) การจ่ายเงินปันผลเพิ่มมากขึ้นหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ไพเรนทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์ (2544, หน้า 36) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็อาจมีความล้มเหลวเหมือนกันเช่น ประเทศอังกฤษซึ่งนับเป็นแม่แบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งอังกฤษนั้นเริ่มต้นการแปรรูปเริ่มต้นที่หน่วยงานโทรศัพท์ หลังจากนั้นก็เป็นกิจการขายก๊าซที่

ส่งไปตามท่อไปยังบ้านเรือน ตามด้วยแปรรูปไฟฟ้า ประปา สายการบิน และการรถไฟแต่หลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้วอังกฤษก็มีปัญหาดังนี้

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของอังกฤษเข้าภาคเอกชน ทำให้นักธุรกิจได้รับผลประโยชน์มหาศาล โดยเฉลี่ยแล้วในอัตราร้อยละ 80-90 และอัตราเงินเดือนยังปรับสูงขึ้นเรื่อยๆ ในปีต่อไป ในขณะที่เงินเดือนของพนักงานธรรมดายังคงอยู่ในระดับเดิมหรือเพิ่มขึ้นเล็กน้อย ยกตัวอย่างเช่น การเพิ่มเงินเดือนระหว่างปี 1989 กับ 1991 ของผู้อำนวยการบริษัท ไฟฟ้าเนชั่น เพาเวอร์ (Nation Power) จาก 76,000 ปอนด์ต่อปี เป็น 347,911 ปอนด์ต่อปี ผู้อำนวยการบริษัท เซ้าเทิร์นอีเลคตริซิตี (Southern Electricity) จาก 78,000 ปอนด์ต่อปี เป็น 256,690 ปอนด์ต่อปี

2. หลังการแปรรูปผลประโยชน์กำไรทั้งหมดจะเป็นของผู้ถือหุ้นเอกชนดังเช่นในปี 1996 รัฐวิสาหกิจที่ถูกแปรรูปของอังกฤษ ทั้งบริษัทไฟฟ้า การบินและโทรศัพท์ ได้สร้างกำไรให้กับผู้ถือหุ้นเอกชนสูงถึง 605 พันล้านปอนด์ ซึ่งเงินจำนวนนี้รัฐบาลไม่สามารถนำมาใช้สร้างประโยชน์ให้กับประชาชนโดยส่วนรวมได้

3. กิจการประปาในประเทศอังกฤษทำให้ประชาชนต้องเสียหาย เพราะการขึ้นราคาค่าน้ำ พร้อมๆ กับลดคุณภาพของการบริการ อัตราน้ำรั่วจากท่อชำรุดเพิ่มสูงขึ้นในขณะที่ผู้บริหารยังคงขึ้นเงินเดือนและเพิ่มหุ้นให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ในช่วงฤดูร้อนปี 1995 ที่ผ่านมายังเคยปรากฏเหตุการณ์ที่น้ำประปาในเขตเมืองยอร์กเชียร์ (Yorkshire) ทางตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ ซึ่งมีการตัดน้ำที่แจกจ่ายให้กับประชาชนไม่ถูกต้องจึงทำให้ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ

4. รัฐบาลมักจะอ้างว่าหลังจากที่ขายรัฐวิสาหกิจในเอกชนแล้วรัฐมีองค์การควบคุมแต่ในความเป็นจริงก็คงไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะสามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้บริโภคได้เลย สาเหตุเพราะคนที่รัฐบาลแต่งตั้งไปก็ล้วนเป็นนักธุรกิจในกลุ่มเดียวกัน

5. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการรถไฟเกิดขึ้นในปี 1996 ถือเป็นกรณีโอนรัฐวิสาหกิจงานสุดท้ายของรัฐบาลอนุรักษ์นิยมของอังกฤษก่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐบาลของพรรคแรงงาน การแปรรูปนี้รัฐบาลอังกฤษได้แบ่งแยกหน่วยงานต่างๆ ของในด้านการซื้อตั๋ว และตารางเวลาเดินรถไฟให้กับผู้โดยสารเป็นอย่างมาก เพราะแต่ละบริษัทไม่ยอมร่วมมือกันและมุ่งแต่สร้างกำไรโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้โดยสาร

6. ด้านความปลอดภัยปรากฏว่ามีผลเสียหายมาก เพราะระดับการลงทุนซ่อมทาง และลงทุนในเทคโนโลยีแบบใหม่เพื่อป้องกันอุบัติเหตุถูกตัดเพื่อเพิ่มกำไรของบริษัท

7. ประสบการณ์ของลูกจ้างในบริษัทต่างๆ ที่โอนไปจากภาครัฐในประเทศอังกฤษ โดยทั่วไปแล้วเป็นประสบการณ์ค่อนข้างเลวร้าย เพราะโดยเฉลี่ยแล้วบริษัทเหล่านี้มักจะปลดลูกจ้างถึงครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดภายในระยะเวลาสั้นๆ พิจารณาจากบริษัทไฟฟ้า ก๊าซและประปา และองค์กรวิจัยเกี่ยวกับแรงงาน (labors research) พบว่ามีพนักงานที่ถูกปลด

ออกจากตำแหน่งทั้งหมด 250,000 คน ในขณะที่องค์กรรถไฟได้ปลดพนักงานออกไปแล้วถึง 24,000 คน

สรุป ในส่วนของรัฐวิสาหกิจที่ประสบความสำเร็จจะมีข้อดี ดังนี้

1. ผลกำไร เมื่อเปลี่ยนจากรัฐเป็นเอกชน ส่งผลให้มีผลกำไรที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากเอกชนให้ความสนใจในเรื่องของผลกำไรและประสิทธิภาพมากกว่าที่รัฐบาลดูแลกิจการ
2. ผลผลิต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างและผลการดำเนินการของบริษัท ส่งผลให้มีการเพิ่มผลผลิตมากขึ้น และช่วยลดการผลิตที่ไม่มีประสิทธิภาพลงอีกด้วย
3. บริษัทสามารถกู้ยืมเงิน และเข้าถึงตลาดทุนได้ง่ายขึ้น รวมทั้งมีแรงจูงใจในการลงทุนกับตลาดที่มีโอกาสเติบโตสูง
4. หลังการแปรรูปทำให้เกิดการใช้บุคลากร แหล่งการเงิน และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะแรงกดดันด้านการทำผลกำไรให้มากขึ้น
5. ผลการศึกษาปรากฏว่าภายหลังการแปรรูปแล้ว ปรากฏว่ามีการจ้างงานเพิ่มขึ้น สาเหตุเนื่องจากการแปรรูปทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและการลงทุน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการจ้างงาน เพราะฉะนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ได้หมายความว่าจะต้องลดการจ้างงานเสมอไป
6. การเปลี่ยนแปลงผู้ถือหุ้นจากรัฐเป็นเอกชนทำให้สัดส่วนทางการเงินเปลี่ยนไป เนื่องจากรัฐถอนหลักประกันหนี้ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการกู้เงินสูงขึ้น แต่ส่งผลดีในด้านที่บริษัทสามารถเข้าตลาดทุนได้ง่ายขึ้น
7. นโยบายจ่ายเงินปันผล การจ่ายเงินปันผลเพิ่มมากขึ้นหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเนื่องจากประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงขึ้น

สรุป ในส่วนของรัฐวิสาหกิจที่ประสบความสำเร็จล้มเหลว มีตัวอย่างในต่างประเทศซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ คือ ในประเทศที่พัฒนาแล้วรัฐบาลกำหนดวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเอาไว้ชัดเจน ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนานั้นรัฐบาลมักจะขาดแรงสนับสนุนทางการเมืองและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มักจะสับสนและขัดแย้งกันเอง การที่จะดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับแต่ละรัฐวิสาหกิจที่จะมีการดำเนินการอย่างชัดเจน และหากว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้เป็นเพียงการเปลี่ยนจากการผูกขาดโดยรัฐบาลไปเป็นการผูกขาดโดยเอกชนและกลายเป็นเครื่องมือของฉันทาคติทางการเมือง และรัฐบาลมักจะอ้างว่าหลังจากที่ขายรัฐวิสาหกิจในเอกชนแล้ว รัฐมีองค์การควบคุม แต่ในความเป็นจริงก็คงไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะสามารถปกป้องผลประโยชน์ของผู้บริโภคได้เลย สาเหตุเพราะคนที่รัฐบาลแต่งตั้งไปก็ล้วนเป็นนักธุรกิจในกลุ่มเดียวกัน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์มูลค่าจำนวนมหาศาลนั่นเอง เช่น ในปี 1996 รัฐวิสาหกิจที่ถูกแปรรูปของอังกฤษ ทั้งบริษัทไฟฟ้า การบินและโทรศัพท์ ได้สร้างกำไรให้กับผู้ถือหุ้นเอกชนสูงถึง 605 พันล้านปอนด์ ซึ่งเงินจำนวนนี้รัฐบาลไม่สามารถนำมาใช้สร้างประโยชน์ให้กับประชาชนโดยส่วนรวมได้เลย

## แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

### 1. ความหมายและความสำคัญของคำว่า ขวัญ

อุทัย หิรัญโต (2544, หน้า 215) กล่าวว่า การใช้คนให้เป็นประโยชน์ด้วยการรวบรวมความพยายามของมนุษย์ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยจัดให้ทุกคนมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบและมีสามัคคีธรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นภาระอันยิ่งใหญ่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ วิธีการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวมีอยู่เป็นอันมาก อาทิ การใช้ภาวะผู้นำ การจัดระบบงานที่เหมาะสม การส่งเสริมกำลังใจ การจัดสวัสดิการที่ดี ตลอดจนการฝึกอบรม อีกวิธีหนึ่งคือ การเสริมสร้างขวัญและบำรุงรักษาขวัญมิให้ต่ำลง

อรุณ รักธรรม (2546, หน้า 212) ได้ให้คำจำกัดความว่า ขวัญ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่ม ทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือ พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

เซอร์แมน (Sherman, 1995, p. 431) ได้ให้คำนิยามว่า ขวัญ คือ ท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงาน และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ฟิลิปโป (Filippo, 1996, p. 369) ได้ให้คำนิยามว่า ขวัญ คือสภาพทางจิตใจหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลหรือ กลุ่มซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงาน

สแตนลีย์ (Stanley, 1999, P.199) ได้ให้คำนิยามว่า ขวัญ เป็นความสามารถของกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มดำรงอยู่และประกอบการตามความมุ่งหมาย การร่วมมือนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ

1. สมาชิกมีความเข้าใจและมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สมาชิกมีความศรัทธาในตัวผู้นำ
3. สมาชิกมีความเชื่อซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกมีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการบริหารของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นขวัญจึงเป็นแรงผลักดันภายในของคนปฏิบัติงานในกลุ่ม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่เหมือนกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อแต่ละคนเกิดความรู้สึกเช่นนี้ ก็จะกลายเป็นพลังภายในของกลุ่มที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จของงาน

สรุป ความหมายและความสำคัญของคำว่า ขวัญ คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือ พลังรวมของกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยดี อาจกล่าวได้ว่า ขวัญดี ก็คือ คนทำงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและตั้งใจมั่นที่จะทำงานให้หน่วยงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ และมีการร่วมมือร่วมใจกันต่อสู้เพื่ออุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้ก้าวไปถึงเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้วางไว้ให้สัมฤทธิ์ผลทุกประการ

## 2. การวัดระดับขวัญ

มาตรฐานที่ใช้วัดระดับขวัญของบุคคลในองค์การว่ามีขวัญดีหรือไม่นั้น ได้แก่ การศึกษาการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น ว่าได้มีความตั้งใจที่จะอุทิศเวลา และแรงกายของตนเองในการทำงาน ให้เป็นไปตามความต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์การมากน้อยเพียงใด เพราะการที่บุคคลใดจะตั้งใจปฏิบัติงานดี หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการได้รับการตอบสนองหรือไม่ สำหรับมาตรการที่จะให้เป็นเครื่องมือตรวจสอบกำลังขวัญมีดังนี้

จำนง สมประสงค์ (2542, หน้า 125) กล่าวว่า สิ่งที่จะใช้วัดระดับขวัญของบุคคล ในการปกครองว่าลดต่ำหรือเสื่อมลง สังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้

1. มีการลาบ่อยๆ และการลาป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์ให้เชื่อถือได้ว่าป่วยจริง
2. อัตราการเข้า – ออก จากงานค่อนข้างสูง
3. พิจารณาจากท่าทางภายนอกส่งไปในทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมยาว รุงรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาด

4. มีการทะเลาะวิวาทและการแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกันบ่อยครั้งยิ่งขึ้น
5. ขาดการบำรุงรักษาและไม่ถนอมเครื่องมือเครื่องใช้อย่างปกติ
6. ไม่นำพาต่อการทำรายงานเสนอตามระเบียบข้อบังคับ

7. มีการจับกลุ่มวิจารณ์กันหนาแน่นขึ้นและแพร่ข่าวลือต่างๆอย่างกว้างขวาง  
อุทัย หิรัญโต (2546, หน้า 185) มีวิธีการวัด หรือตรวจสอบขวัญดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ถ้าผลงานที่ได้รับสม่ำเสมอหรือดีขึ้นก็แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี แต่ถ้าระดับของผลงานตกต่ำ ก็แสดงว่า ขวัญมีข้อบกพร่องเกิดขึ้นแล้ว หรือแสดงให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงานอันนี้ ในวงการธุรกิจจะเห็นได้ชัดแต่ในวงการราชการยังมองไม่ค่อยเห็นชัด หรืออาจไม่ค่อยพิจารณากันในเรื่องนี้เท่าใดนัก

2. การขาดงาน หรือ การขาดการกระตือรือร้น ขวัญแสดงออกโดยการขาดความกระตือรือร้น และความตั้งใจอันหมั่นเพียรในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อยๆ ย่อมแสดงให้เห็นว่า ขวัญเสื่อมลง

3. อัตราการเข้าออกของคนงาน องค์การใดที่มีคนเข้าออกมาก แสดงให้เห็นว่ามีสิ่งบกพร่องอยู่ในองค์การนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งขวัญของคนงานไม่ดีแน่นอน

4. คำร้องทุกข์ หรือ บัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์ กล่าวโทษใครต่อใครในองค์การนั้น หากมีบ่อยๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า มีอะไรบกพร่องในการทำงานหรือในหน่วยงานนั้นเกิดขึ้น

สรุป ในการวัดขวัญนั้น เพื่อที่จะดูว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่ทำนั้นมีขวัญในการปฏิบัติงานอย่างไรเพราะขวัญในการทำงานนั้นจะส่งผลในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ที่มีขวัญที่ดีก็จะส่งผลให้ผลงานที่ได้ปฏิบัติลงมือทำนั้นมีผลงานที่ดี

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเรื่องขวัญของบุคคลในกลุ่มในองค์กร นักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่เด่นชัด กล่าวคือ

ณัฐพล ชันธไชย (2541, หน้า 11) ได้กล่าวว่า แนวความคิดทางทฤษฎีการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงาน โดยได้พิจารณาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน (working conditions)
2. ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (compensation)
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (co-operation of employees)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (supervisory-subordinate relations)
5. การมีการติดต่อสื่อสารข่าวสารอย่างเพียงพอ (adequacy of communication)
6. สถานภาพ และการยอมรับนับถือ (status and recognition)
7. ความมั่นคงปลอดภัย (security)
8. การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (identification with organization)
9. โอกาสก้าวหน้า (chance for growth and advancement)
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน (competence of colleagues)
11. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (satisfaction of group work)
12. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (success of group work)
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (friendliness of employees)
14. การอุทิศตนเพื่องานและบุคคลในหน่วยงาน (devotion to job)
15. ความพึงพอใจในหน่วยงาน (organization to job)
16. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (relation between job and skill)
17. สภาพความพอใจในงาน (job satisfaction)
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (appropriateness of quantity of work)
19. ความยุติธรรมภายในหน่วยงาน (impartiality in organization)
20. สวัสดิการของหน่วยงาน (welfare of employees)

อริปัดย์ คลีสุณฑร (2546, หน้า 33-36) กล่าวว่า ปัจจัยที่ควรพิจารณาในการเสริมสร้างขวัญของผู้ปฏิบัติงาน คือ เงินเดือน การพัฒนาความรู้สึกรักของผู้ทำงานไม่ว่าองค์กรเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐได้ดีขึ้น รวมทั้งการพิจารณาถึง

1. ให้งานที่เหมาะสมถ้ามีโอกาสให้บุคคลได้ทำงานที่ตนเองชอบ
2. พยายามสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
3. ผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยวิธีประชาธิปไตย คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม  
ออกความคิดเห็นในการทำงาน มีการแบ่งงาน มีเหตุผลไม่ใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน  
เพียงอย่างเดียว
4. จัดสภาพการทำงานให้เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องให้พร้อม  
ในการทำงาน
5. ให้การชมเชย หรือตักเตือนในโอกาสที่สมควร
6. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และ  
คุณภาพของงานเป็นการสำคัญ

ฟลิปโป (Flippo, 1996, pp. 369-370) กล่าวว่า ความต้องการของคนงานใน  
องค์การธุรกิจทั้งหลายนั้นมีอยู่ 8 ประการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบขวัญ ดังนี้

1. เงินเดือน
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้
4. การได้รับความไว้วางใจที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
5. การได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวก สบาย ปลอดภัย และสิ่งดึงดูดใจต่างๆ
8. การมีภาวะผู้นำที่มีความสามารถและยุติธรรม

เดวิด (Davis, 1997, pp. 343-346) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะมีผลกระทบต่อขวัญของ  
คนงาน มีอยู่ 3 ประการ คือ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวคนงานเอง เช่น มีความรู้ความสามารถ  
ในการทำงานหรือไม่ มีความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานหรือไม่ อีกประการหนึ่งขวัญขึ้นอยู่กับ  
การดำเนินงานทางด้านการจัดการว่าดีหรือไม่โดยดูจากวัตถุประสงค์ นโยบายกระบวนการจัดการ  
และการติดต่อสื่อสารขององค์การ นอกจากนี้ ขวัญยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือพลังพิเศษที่เกี่ยวข้องกับ  
องค์การ เช่น ความสัมพันธ์ของคนงานกับครอบครัว สภาพแวดล้อมในชุมชนที่อยู่อาศัย เช่น  
สภาพจราจร เป็นต้น

สรุป จากปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการท่านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น  
สามารถพิจารณาได้ว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้คนมีขวัญในการปฏิบัติงาน ได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามแต่ละสถานภาพของผู้ปฏิบัติงาน
2. การมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพการงาน และการได้ทำงานตามที่ผู้ปฏิบัติงาน  
ชอบ และมีความถนัด

3. สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และการรู้ถึงสถานะขององค์กรและกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

4. ความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงการมีความสัมพันธ์และการมีความกลมเกลียวเหนียวแน่นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อความมั่นคงและก้าวหน้าในงานที่ทำ

5. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา การมีผู้นำที่มีความสามารถเป็นหลักให้ผู้ปฏิบัติงานได้ยึดเหนี่ยวและมีความยุติธรรม เพื่อสร้างความมั่นคง มั่นใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากข้อมูลข้างต้นสามารถจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญของพนักงาน ได้เป็นหัวข้อหลัก ๆ ได้ดังต่อไปนี้

### 3.1 คำตอบแทน

ความหมายของคำว่า "ค่า" ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 182) คือ คุณประโยชน์ในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งคิดเป็นเงินได้และไม่ได้ และจำนวนเงินหรือสิ่งอื่นที่จ่ายให้หรือรับไป เช่น ค่าจ้าง ค่าเช่า และค่าโดยสาร เป็นต้น

ความหมายของคำว่า "ตอบแทน" ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 327) คือ ทำทดแทนแก่ผู้ทำก่อน ให้ทดแทนแก่ผู้ให้ก่อน เช่น ตอบแทนการทำงาน

#### 3.1.1 ความหมายของคำตอบแทน

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 167) กล่าวว่า คำตอบแทน คือ ในการปฏิบัติงานใดๆ มนุษย์ต้องการผลตอบแทน ผลตอบแทนในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงชีวิตอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไป มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยนสิ่งของผลตอบแทนได้เปลี่ยนไปเป็นเงิน ที่เรียกว่า ค่าจ้าง

สถาบันพัฒนานโยบายและการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2549, เมษายน 24) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานให้ทางราชการ

โควาน (Cowan, 1997, p. 183) กล่าวว่า คำตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานได้รับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ในรูปของเงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า เงินเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก (กรณีปฏิบัติงานต่างท้องถิ่น)

จากข้อมูลสรุปว่า คำตอบแทน หมายถึง เงินที่จ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานให้ทางราชการหรือเอกชน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นต้น

#### 3.1.2 ความสำคัญของคำตอบแทน (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, หน้า 167-168)

1. คำตอบแทน เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้

2. ค่าตอบแทน เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำอะไรก็ได้ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ

3. ค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ความสำคัญของค่าตอบแทน คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ในรูปของเงินเดือน เงินสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือค่าไฟฟ้า เงินเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก (กรณีปฏิบัติงานต่างท้องถิ่น) เป็นการสนองความต้องการของพนักงาน

### 3.2 ความมั่นคงในอาชีพ

ความหมายของคำว่า "มั่นคง" ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 643) คือ แน่นและทนทาน ไม่กลับกลายเป็นอย่างอื่น

ความหมายของคำว่า "อาชีพ" ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 939) คือ การเลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ

#### 3.2.1 ความหมายของความมั่นคงในอาชีพการงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, เมษายน 24) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ประโยชน์และบริการที่ได้รับประกอบกับผลตอบแทนทางการเงินซึ่งเป็นความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงในยามที่สูงอายุ หรือความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อเกิดเจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ในขณะที่กำลังปฏิบัติงาน และต่อเนื่องไปจนภายหลังเกษียณอายุ

โควาน (Cowan, 1997, p. 184) กล่าวว่า ความมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อสถานการณ์ทำงานว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างและได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากข้อมูลสรุปว่า ความมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ในการทำงาน เช่น สวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น

#### 3.2.2 ลักษณะของความมั่นคงในอาชีพการงาน

สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในอาชีพ หรือชีวิตการทำงานที่มีความสุขได้ ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและปลอดภัยใน

การทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงาน (เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544, หน้า 20-21) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ
4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับผู้ร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม
7. ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ความมั่นคงในอาชีพการงาน หมายถึง ได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมจากการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีความปลอดภัย ความก้าวหน้า และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### 3.3 การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ความหมายของคำว่า “ปกครอง” ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 494) คือ ดูแล ค้ำครอง และบริหาร

ความหมายของคำว่า “บังคับบัญชา” ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 468) คือ มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ เรียกผู้มีอำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการนั้นว่า ผู้บังคับบัญชา เรียกผู้ใต้ผู้อยู่ใต้อำนาจปกครอง ควบคุมดูแลและสั่งการนั้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 3.3.1 ความหมายของการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

พยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 188) กล่าวว่า การบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้ศิลปะในการพิจารณาตรวจสอบผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานตามแผนและนโยบายที่กำหนดพร้อมช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยมีจุดหมายปลายทาง

ให้งานที่กำหนดไว้สำเร็จลงด้วยดี การบังคับบัญชาจะเกี่ยวข้องกับการสอน การใช้คำแนะนำ และการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจปฏิบัติงาน

โควาน (Cowan, 1997, p. 185) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความสามารถและใช้วิธีการปกครองโดยยึดหลักความยุติธรรม และใช้ภาวะผู้นำรวมทั้ง สัมพันธภาพต่างๆ เพื่อให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อถือและศรัทธา ความรู้สึกขัดแย้ง ทำให้ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการทำงาน ความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวผู้บังคับบัญชา

จากข้อมูลสรุปว่า การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

### 3.3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา นับว่ามีความสำคัญที่สามารถเอื้ออำนวยให้การสั่งการ หรือการอำนวยความสะดวกสำเร็จเป็นผลดี ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้ สามารถส่งเสริมงานในหน้าที่การสั่งการและอำนวยความสะดวกเป็น อย่างดี (พยอม วงศ์สารศรี, 2542, หน้า 189-190)

1. จัดทำแผนการทำงาน ซึ่งแผนการทำงานนี้แล้วแต่ว่าเป็นผู้บังคับบัญชา ระดับใด ถ้าเป็นระดับสูงก็จัดวางนโยบาย ถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นก็กำหนดเป็นตารางการปฏิบัติงาน
2. กำหนดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน
3. จัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจและตั้งใจทำงานให้เกิดทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพด้วยการมีระบบการประสานงาน และการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์
5. ชูใจให้ผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นทำงานให้แก่องค์กรด้วยการใช้เครื่องล่อ (incentives) ต่างๆ

6. ติดตาม กำกับ และควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ทั่วถึง

7. ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

จากข้อความสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับมีความสามารถ และจัดทำแผนการทำงาน กำหนดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ผู้ใต้บังคับมีความรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการทำงาน ความผูกพันกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

### 3.4 โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ความหมายของคำว่า “โอกาส” ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 966) คือ ช่องทาง เวลาที่เหมาะสม และจังหวะ

ความหมายของคำว่า “ก้าวหน้า” ตามพจนานุกรม (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2539, หน้า 92) คือ เปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญก้าวหน้าเร็วกว่าปกติ

#### 3.4.1 ความหมายของโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รัชนิกร พันธวิชิต (2544, หน้า 20) กล่าวว่า ความต้องการที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น เนื่องจากคนเราเมื่อทำงานแล้วก็ย่อมอยากเห็นตนเองมีความก้าวหน้าทางการงาน ได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้ไปศึกษาต่อดูงานในสถานที่ต่างๆ ได้รู้จักคนมากขึ้น ได้ช่วยสังคม ทำงานให้หน่วยงานเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน และเป็นความต้องการของพนักงานทุกคน

โควาน (Cowan, 1997, p. 187) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มองเห็นถึงช่องทางที่จะทำให้ตนเองได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นการเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นระดับตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้โดยมีโอกาสนั้นเป็นได้สูง

จากข้อมูลสรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีรายได้สูงขึ้นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ครอบครัวมีความมั่นคงในการครองชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 3.4.2 ลักษณะของโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

มนุษย์จะต้องรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตพอสมควร เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในตนเองและมีกำลังใจที่จะเผชิญชีวิต (เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์, 2544, หน้า 30) ต่อไป

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เช่น ในด้านระดับการศึกษา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน การมีโอกาสนำจากความสามารถในการทำงาน ย่อมให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของหน่วยงาน และการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (wages) คนงานจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมาก

5. ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) ซึ่งมีความสำคัญกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตรงตามความต้องการ และความถนัด ก็ จะเกิดความพอใจ และความมั่นคงในการทำงาน

6. การนิเทศงาน (supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดี อาจเป็นเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ ต้องย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะของสังคม (social aspects of the job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความมั่นคงในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก สำหรับผู้มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการทำงานและบุคคลระดับต่างๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จะสำเร็จด้วยดีก็เพราะมีกระบวนการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็น การวางแผนงาน การจัดองค์การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญมากต่อความมั่นคงในการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่างๆ (benefits) เช่น เงิน บำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย ฯลฯ จากข้อมูลสรุปได้ว่า ลักษณะของโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ การที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มองเห็น ถึงช่องทางที่จะทำให้ตนเองได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน และเป็นการเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเป็นระดับตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้โดยมีโอกาสเป็นก้าวหน้า

### 3.5 สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่

#### 3.5.1 ความหมายของสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, เมษายน 24) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอ และมีความทันสมัย โอกาสของการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน

โควาน (Cowan, 1997, p. 189) กล่าวว่า สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งความปลอดภัย ความสะดวกสบาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังรวมถึง ความร่วมมือและการประสานงานเพื่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากข้อมูลพอสรุปได้ว่าสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความสะดวกสบาย และความสัมพันธ์อันดีของร่วมงาน

### 3.5.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฝ่ายบริหารควรสร้างความเชื่อมั่นว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสมรรถนะของบุคลากรในการที่จะเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กร การสรรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม โดยการประสานงานร่วมกันระหว่างปัจจัยด้านมนุษย์และด้านกายภาพ (ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน), 2549, พฤษภาคม 10) ควรประกอบด้วย

1. สรรค์สร้างวิธีการทำงานและโอกาสสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นเพื่อจะทำให้ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้เป็นจริง
2. ระเบียบและข้อแนะนำด้านความปลอดภัย รวมถึงการใช้อุปกรณ์ป้องกัน
3. การยกย่องสรร (วิทยาศาสตร์ในการปรับปรุงงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน)
4. การวางผังสถานที่ทำงาน
5. ความเกี่ยวข้องกับสังคม
6. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานในองค์กร
7. ความร้อน ความชื้น แสง การระบายอากาศ
8. สุขอนามัย ความสะอาด เสียง ความสั่นสะเทือน และมลพิษ

จากข้อมูลสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งความปลอดภัย ความสะดวกสบาย การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังรวมถึง ความร่วมมือและการประสานงานเพื่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวไว้ข้างต้น ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก จึงได้ศึกษาผลงานวิจัยของบุคคลท่านต่างๆ ดังต่อไปนี้

บุญสิน จตุพฤษ (2540, หน้า 99-104) ได้ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการโอนสังกัดมาขึ้นเทศบาลนครกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร ตักดีศรีของอาชีพ รายได้ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานไม่แตกต่างกันกับเมื่ออยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

นพคุณ รัฐผไท (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค โดยศึกษาเฉพาะ กรณีปลัดอำเภอโทฝ่ายปกครอง โดยพบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร การความพอใจในตัวผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า และความพอใจในสภาพการทำงาน

สมพร สังข์น้อม (2542, หน้า 58-70) ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่า พัฒนาการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเนื่องจากไม่ได้รับการยกย่องและยอมรับว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ขาดทั้งอำนาจที่เกิดจากตัวบทกฎหมาย (authority) และอำนาจที่เสริมบารมี (power) เพราะงานพัฒนากรเป็นงานปิดทองหลังพระ มีการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ทำให้พัฒนากรขาดความมั่นใจในโอกาสในหน้าที่การงาน ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงมีข้าราชการโอนไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม เนื่องจากผ่านการสอบเลื่อนระดับได้ เพราะต้องการความก้าวหน้า ส่วนข้าราชการที่โอนไปรับราชการในระดับเท่าเดิม ทั้งๆที่ยังมีได้ มีการสอบเลื่อนตำแหน่ง เพราะคาดว่าหน่วยงานใหม่คงจะให้ความพอใจในงานมากกว่าเดิม ซึ่งทำให้กรมการพัฒนาชุมชนสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ เพราะผู้โอนส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3,4 มีจำนวนร้อยละ 7.45 และได้รับการฝึกอบรมพัฒนากรมาแล้วเกือบทุกคนเป็นเวลา 3-6 เดือน อีกทั้งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่นานเฉลี่ย 6-16 ปี นับว่านานพอสมควรที่จะเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในงานพัฒนาชุมชน ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นเวลานาน โดยมิได้รับการเลื่อนตำแหน่งทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ กุลสวรรค์ศุภกิจ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด กับพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด มีสภาพขวัญและความพึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานธนาคารออมสิน แต่มีขวัญและความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือนและสวัสดิการต่ำกว่า

ปานศิริ ประภาวัต (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล การศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยอาศัยตำแหน่งภูมิลำเนาหลังทางสังคมเศรษฐกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทศนคติเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ของอาชีพ รายได้และสวัสดิการและความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ และระยะเวลาที่เงินเดือนเต็มขั้น อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิพนธ์ คุรุทเครีอศรี (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ค. ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระดับขวัญขององค์ประกอบเกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ผูกพันที่มีกับองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่ขวัญเกี่ยวกับรายได้อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ยังพบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้า ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ส่วนสถานที่ตั้งของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรม และความผูกพันกับองค์กร

ณรงค์ เรืองฤทธิ์กร (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวงสังกัดกองกำกับการ 1 กองตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่ากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ระยะเวลารับราชการ และพื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวง มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวงส่วนใหญ่คือ เรื่อง ขาดความยุติธรรมและเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา รองลงมาได้แก่ เรื่องวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การขาดแคลนกำลังคน การเบิกจ่ายสิ่งของและเงินสวัสดิการล่าช้า ตลอดจน เรื่อง รายได้และสวัสดิการไม่เพียงพอ

ประสิทธิ์ ศรีโมรา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการปฏิบัติงาน และการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้รายจ่าย

สมบัติ สวงโก (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาโดยละเอียด ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงมีปัญหาย่อยโดยละเอียด ขวัญกำลังใจระดับต่ำสุด เรื่องการมีโอกาสชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บังคับบัญชา สำหรับด้านความสัมพันธ์พบว่า เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ มีเฉพาะด้านการป้องกันและปราบปราม การก่อความไม่สงบมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 230 คน จากบริษัท ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับปานกลางและศึกษาปัจจัยภูมิหลังของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ส่วนตัวแปรอื่นๆ อันได้แก่ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ แผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเกียรติ ขวัญสุวรรณ (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย กำลังขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา เพื่อต้องการทราบถึงระดับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในลักษณะของประชากรของเมืองพัทยาจำนวน 10 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน คุณวุฒิ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา การเข้ารับการศึกษา การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์กับตัวแปรตาม คือ ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกันมาก ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ และพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และคุณวุฒิ ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฉลิมเกียรติ จันทรมหา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเขื่อนใน จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษวิจัยพบว่า กำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบองค์ประกอบกำลังขวัญที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือการอุทิศตนให้กับงาน ส่วนต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการและพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ชันยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญ ส่วนตัวแปรด้านความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับขวัญในเชิงบวก

สมาน พิชัยกมลฉัตร (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของกำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ทั้ง 3 ด้าน มีกำลังขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความพึงพอใจในสายงาน ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และความรู้สึกในการได้รับการยอมรับในผลสำเร็จของงานนั้น มีระดับกำลังขวัญอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นยศของตำรวจระดับเงินเดือน และส่วนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

แฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูสอนในชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวา ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบที่ทำให้ครูชั้นพิเศษมีขวัญในการทำงานก็คือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับ ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญก็คือ การควบคุมบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (2) เมื่อพิจารณาตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส และขวัญในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เวเลซ (Velez, 2000, p.36) ได้ศึกษาขององค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อขวัญในการทำงานของพนักงานโทรศัพท์ในประเทศมาเลเซีย โดยสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน 305 คน พบว่า พนักงานไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทนสถานะของพนักงานและความช่วยเหลือของพนักงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง การงาน ระดับงานที่ปฏิบัติและสภาพที่อยู่อาศัย

แอสฟอร์ด (Ashford, 2001, p.12) พบว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ยิ่งองค์การมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง พนักงานจะยังมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าจะตนไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและจะรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย

เบอร์ค (Burke, 2001, p.52) พบว่า การใช้นโยบายการปลดพนักงาน และการลดค่าใช้จ่ายขององค์การ ส่งผลกระทบต่อขวัญและความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและการขาดงาน พนักงานที่รับรู้ว่างค์การยังดำเนินการใช้นโยบายปลดพนักงานต่อไป จะมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานสูงขึ้น และมีอัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น

สรุปจากงานวิจัย ที่กล่าวมาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้ ซึ่งในการศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานนั้น วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์การว่าจะมีผลไปในทิศทางใด เพื่อที่จะได้ทำให้ผู้บริหารสามารถนำกลยุทธ์หรือวิธีต่างๆ มาสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในองค์กร มีขวัญกำลังใจที่ดีเพื่อที่จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงสามารถแบ่งกำลังใจขวัญของพนักงานได้ดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำ คือ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรแล้ว พนักงานจะรู้สึกไม่มั่นคง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานน้อยจนถึงปานกลาง ประมาณตั้งแต่ 1-10 ปี เนื่องจากว่าตนเองไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ เนื่องจากว่าตนเองเป็นเพียงแค่ผู้ปฏิบัติเท่านั้น จึงทำให้เกิดความรู้สึกวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลง

ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่อง การกลัวให้ออกจากงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือการกลัวว่าจะมีการทำงานที่มากกว่าเดิม

2. พนักงานที่มีขวัญกำลังใจปานกลางจนถึงสูง คือพนักงานที่รู้สึกพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในระดับผู้บริหาร นักวิชาการ พนักงานที่มีอายุงานมาก ซึ่งพนักงานเหล่านี้รู้สึกผูกพันและรักในงานที่ตนเองทำ ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะไม่ค่อยได้รับผลกระทบเท่าใดนัก เพราะพนักงานเหล่านี้จะเป็นพนักงานที่มีความรู้ความสามารถมาก ซึ่งสิ่งที่จะทำให้พนักงานระดับนี้พึงพอใจคือ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนที่สูง มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี พึงพอใจในลักษณะของงานที่ทำ พึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาที่สูง หรือมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูง ดังนั้นพนักงานเหล่านี้จะมองรูปแบบองค์กรในอนาคตออกกว่าแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปแล้ว พนักงานเหล่านี้ก็จะปรับตัวกับการทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีกำลังขวัญต่ำกว่านั่นเอง

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยหลักสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิง โดยได้นำเอา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องขวัญมาเป็นหลักในการกำหนดตัวแปรตาม กำหนดกรอบแนวคิด (conceptual framework) นิยามศัพท์ทั่วไป นิยามปฏิบัติการ (operation definition) การตั้งสมมติฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการทดสอบ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน รวมทั้งเสนอวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร (population)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการศึกษาเป็นพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่น่าจะได้รับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเขตจังหวัดลพบุรีจำนวน 11 แห่ง กลุ่มประชากรซึ่งมีจำนวน 281 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2548) ตาราง 1

##### กลุ่มตัวอย่าง (sample)

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้หลักความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากรพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 11 แห่ง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (พนัส สิมะเสถียร, 2542, หน้า 52) โดยมีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{281}{1 + (281)(0.0025)}$$

$$n = \frac{281}{1.7025} = 165 \text{ คน}$$

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ โดยการศึกษาให้เท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

จากจำนวนพนักงานทั้งหมด 281 คน สามารถกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ 165 คน และเพื่อลดค่าความคลาดเคลื่อนของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิ 11 ชั้นภูมิ ไม่อาศัยสัดส่วนตามขนาดของประชากร เพราะต้องการได้ความเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมดังตาราง 1 (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2541, หน้า 32-33) จึงเพิ่มจำนวนของกลุ่มตัวอย่างเป็น 171 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงานในสังกัด	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลพบุรี	109	60
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกสำโรง	63	43
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอชัยบาดาล	22	13
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนานาชาติ	19	12
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท่าม่วง	23	14
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอบ้านหมี่	20	13
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสระโบสถ์	5	3
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอลำสนธิ	5	3
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอท่าหลวง	5	3
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอหนองม่วง	7	4
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกเจริญ	3	3
รวมจำนวนพนักงาน	281	171

### เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และหาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และกำหนดรูปแบบคำถามในแบบสอบถาม จะคำนึงถึงข้อมูล รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจน ตอบง่าย กระชับ และรัดกุม ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน จำนวน 25 ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภูมิลำเนา จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 1-5

ส่วนที่ 2 สถานภาพการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การอบรมและสัมมนา และการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จำนวน 5 ข้อ ข้อ 6-10

ส่วนที่ 3 ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการถามแบบ ใช่ ไม่ใช่ จำนวน 7 ข้อ คือ ข้อ 11-17

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตจังหวัดลพบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับขวัญ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแยกเป็นหัวข้อหลัก คือ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ จำนวน 30 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวข้องกับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดลพบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	ระดับขวัญมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับขวัญมาก
3	หมายถึง	ระดับขวัญปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับขวัญน้อย
1	หมายถึง	ระดับขวัญน้อยที่สุด

เกณฑ์ของคะแนนระดับขวัญ กำหนดดังนี้

คะแนนอยู่ระหว่าง	1.00 – 1.49	ระดับขวัญน้อยที่สุด
คะแนนอยู่ระหว่าง	1.50 – 2.49	ระดับขวัญน้อย
คะแนนอยู่ระหว่าง	2.50 – 3.49	ระดับขวัญปานกลาง
คะแนนอยู่ระหว่าง	3.50 – 4.49	ระดับขวัญมาก
คะแนนอยู่ระหว่าง	4.50 – 5.00	ระดับขวัญมากที่สุด

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และวิธีการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดประเด็นหลักตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งรูปแบบคำถามจะเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า เสร็จแล้วนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจทานแก้ไข

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการตลาดและทางด้านการวัดผล 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแบบสอบถามลงความเห็นให้คะแนนแล้ววิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence : IOC)

3.1 เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

3.2 เกณฑ์ในการพิจารณาคำถามแต่ละข้อ ดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้ -1 แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนำไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องตามสูตร ลาเวลลี (Rowinelli) มาแทนค่าในสูตร (สุวรีย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2540, หน้า 243-244) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดย  $IOC$  แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์  
 $\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์มาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา สำหรับหา ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของ ครอนบาค (Cronbach) (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2540, หน้า 113) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

เมื่อ  $r$  = ค่าความเชื่อมั่น

$k$  = จำนวนข้อสอบในแบบสอบถาม

$s_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$s^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้สอบทั้งหมด

สูตร 
$$s_i^2 = \frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

จากการหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.8952

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ให้อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้ความเห็นชอบแล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำมาเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จำนวน 171 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจากผู้วิจัยเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกสำโรง โดยการติดต่อกับผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกสำโรง ตามสายงานการบังคับบัญชาของผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในเขตจังหวัดลพบุรี ซึ่งมีทั้งหมด 11 หน่วยงาน แล้วนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามให้เข้าใจ และนัดวันเพื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ตัวอย่าง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดระบบข้อมูล แล้วนำมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วจึงนำไปตีความข้อมูล ในการประมวลผลและกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดลพบุรี

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรปรวนวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การอบรมและการสัมมนา และการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้เชฟเฟ (Scheffe's test) แบ่งกลุ่มได้ดังนี้

3.1 แบบวิธีค่าสถิติทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา การอบรมและการสัมมนา และการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.2 แบบวิธีค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เรื่อง ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 171 ชุด หาได้จาก สูตร

1. สถิติที่ใช้เพื่ออธิบายคุณลักษณะของประชากร หรือเรียกว่าสถิติที่ใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (measure of central tendency) ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับหาค่าร้อยละของแบบสอบถามและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, หน้า 101)

$$\text{สูตร } p = \frac{f}{N} \times 100$$

$p$  หมายถึง ร้อยละ

$f$  หมายถึง ความถี่ที่ต้องการให้เป็นร้อยละ

$N$  หมายถึง จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, หน้า 102)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

$N$  หมายถึง จำนวนคะแนนในกลุ่ม

2. สถิติที่ใช้วัดการกระจายของข้อมูล (measure of dispersion) ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2539, หน้า 102)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

$N$  หมายถึง จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$  หมายถึง ผลรวม

### 3. สถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1 แบบวิธีค่าสถิติทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 176)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่  $t$  คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $\bar{X}_1$  คือ ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1  
 $\bar{X}_2$  คือ ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2  
 $S_1^2$  คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1  
 $S_2^2$  คือ ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2  
 $n_1, n_2$  คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 แบบวิธีค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กนกทิพย์ พัฒนาพิภพพันธ์, 2543, หน้า 170 - 174)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่  $F$  คือ ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ  $F$  เพื่อทราบนัยสำคัญ  
 $MS_b$  คือ ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)  
 $MS_w$  คือ ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within groups)

3.3 การทดสอบความแตกต่าง ของเซฟเฟ้ (Scheffe's test) (บุญธรรม กิจ  
ปรีดาปริสทธิ, 2535, หน้า 296-297)

$$\text{สูตร } F = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)^2}{MS_w \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

โดยที่  $\bar{x}$  คือ ค่าเฉลี่ย  
 $k$  คือ จำนวนกลุ่ม  
 $n$  คือ จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง  
 $MS_w$  คือ ความแปรปรวนภายในกลุ่ม  
 $n_1, n_2$  คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

## บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 ชุด และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
p>0.05	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และสถิติทดสอบที (t-test)

ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) และสถิติทดสอบที (t-test)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ ภูมิลำเนา การเข้ารับการอบรม และการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ค่าสถิติ การทดสอบที (t-test)

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน โดยใช้ค่าสถิติ ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล และ สถานภาพการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการสำรวจขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน โดยข้อมูลสามารถแสดงได้ดังตาราง 2 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=171)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	126	73.7
หญิง	45	26.3
2. อายุ		
อายุระหว่าง 21-30 ปี	34	19.9
อายุระหว่าง 31-40 ปี	46	26.9
อายุระหว่าง 41-50 ปี	65	38.0
อายุระหว่าง 51-60 ปี	26	15.2

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=171)	ร้อยละ
3. สถานภาพสมรส		
โสด	48	28.1
สมรส	116	67.8
เป็นหม้าย	2	1.2
หย่าร้าง	5	2.9
4. ระดับศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือต่ำกว่า	9	5.3
อนุปริญญา หรือ ปวส.	78	45.6
ปริญญาตรี	72	42.1
สูงกว่าปริญญาตรี	12	7.0
5. ภูมิลำเนา		
อยู่ในจังหวัดลพบุรี	135	78.9
อยู่นอกจังหวัดลพบุรี	36	21.1
6. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	21	12.3
ระหว่าง 5 -10 ปี	14	8.2
ระหว่าง 11 -15 ปี	35	20.5
ระหว่าง 16 - 20 ปี	22	12.9
ระหว่าง 21 - 25 ปี	49	28.7
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	30	17.5
7. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน		
ระดับ 1 - 3 ปี	25	14.6
ระดับ 4 - 6 ปี	103	60.2
ระดับ 7 - 9 ปี	41	24.0
ระดับ 10 ขึ้นไป	2	1.2

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=171)	ร้อยละ
8. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.2
ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท	71	41.5
ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท	39	22.8
ระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท	30	17.5
ระหว่าง 40,001 - 50,000 บาท	16	9.4
มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	13	7.6
10. การเข้ารับการอบรมและสัมมนา		
เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนา	160	93.6
ไม่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนา	11	6.4
11. การรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์		
เคยได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	8	4.7
ไม่เคยได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	163	95.3

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย คิดเป็นร้อยละ 73.7 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 67.80 และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวช. ถึง ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 45.6 และการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 42.1 ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัด ลพบุรี คิดเป็นร้อยละ 78.9 และส่วนใหญ่อายุงานอยู่ระหว่าง 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 ตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในระดับ 4-6 คิดเป็นร้อยละ 60.2 เงินเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.50 ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 93.6 และไม่เคยรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คิดเป็นร้อยละ 95.3

## ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การวิเคราะห์ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 171 คน โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ มีผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตาม ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	จำนวน (n=171)	ร้อยละ
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นเจ้าของกิจการ	159	93.00
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น	55	32.20
3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการนำระบบธุรกิจเข้ามาแทนที่การบริหารแบบเดิม	62	36.30
4. การเสนอขายหุ้นให้เอกชนเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างหนึ่ง	94	55.00
5. การจ้างเหมาเอกชนเป็นจุดเริ่มต้นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	41	24.00
6. การให้เข้ากิจการและทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหารไม่ใช่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	56	32.70
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรจะใช้วิธีการจัดการองค์กรใหม่โดยแบ่งแยกการไฟฟ้าออกเป็นส่วนๆ	30	17.50

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 3 อันดับแรก คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเป็นเจ้าของกิจการ คิดเป็นร้อยละ 93.00 รองลงมาการเสนอขายหุ้นให้เอกชนเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 55.00 และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการนำระบบธุรกิจเข้ามาแทนที่การบริหารแบบเดิม คิดเป็นร้อยละ 36.30 ส่วนในด้านกรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรจะใช้วิธีการจัดการองค์กรใหม่โดยแบ่งแยกการไฟฟ้าออกเป็นส่วนๆ พนักงานมีความรู้และความเข้าใจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.50

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ระดับของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยวิธีแจกแจงความถี่ (frequency) หาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตาราง 4-9

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ด้าน

ขวัญของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ค่าตอบแทน	3.80	0.86	มาก
2. ความมั่นคงในอาชีพ	3.57	0.94	มาก
3. การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.81	มาก
4. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63	0.81	มาก
5. สภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่	3.46	0.91	ปานกลาง
รวม	3.61	0.87	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีระดับขวัญในด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$ , S.D.=0.87) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับขวัญของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.86) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.=0.81) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.94) และด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.81) มีขวัญอยู่ระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X}=3.46$ , S.D.=0.91) มีระดับขวัญปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ความพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับจาก กฟภ.	4.03	0.76	มาก
2. ความรู้สึกว่างงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ในขณะนี้ไม่คุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.25	1.03	ปานกลาง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ควรจะเป็นไปตามความรับผิดชอบของงาน	3.98	0.75	มาก
4. เมื่อ กฟภ. แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้ว ท่านหวังว่าจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าที่เป็นอยู่	3.64	1.06	มาก
5. กฟภ. จะต้องปรับปรุงในเรื่องการทำงานให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนพนักงาน	3.98	0.77	มาก
6. สวัสดิการและค่าตอบแทนของพนักงาน กฟภ. ได้จัดสรรให้พนักงานอย่างดีอยู่แล้ว	3.93	0.81	มาก
รวม	3.80	0.86	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.86) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.76) รองลงมาคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องปรับปรุง ในเรื่องการทำงานให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนของพนักงาน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.77) และเงินเดือนค่าตอบแทนต่างๆ ควรจะเป็นไปตามความรับผิดชอบของงาน ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.75)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน

ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. เชื่อว่า ไม่มีหน่วยงานจะดีเท่า กฟภ.	3.37	1.12	ปานกลาง
2. ไม่เคยคิดจะลาออกจากการไฟฟ้า	3.84	1.00	มาก
3. มีความเป็นห่วงว่า เมื่อ กฟภ. แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วท่านอาจต้องถูกเลิกจ้าง	3.46	0.84	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
4. มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.06	0.68	มาก
5. งานที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปต่างจังหวัดหรือถูกสอบสวนมาก	3.16	0.95	ปานกลาง
6. มีความชอบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ กฟภ. ใช้ อยู่ในปัจจุบัน	3.53	1.03	มาก
รวม	3.57	0.94	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านความมั่นคงในอาชีพการงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.94) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X}=4.06$ , S.D.=0.68) รองลงมาคือ ไม่เคยคิดจะลาออกจากการไฟฟ้า ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=1.00) และมีความชอบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่การไฟฟ้าใช้อยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=1.03)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ผู้บังคับบัญชายึดถือกฎระเบียบเป็นหลักในการปกครอง	3.80	0.72	มาก
2. มีต้องการที่แก้ปัญหาเรื่องงาน แต่ติดขัดที่ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วย	3.48	0.78	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามักจะให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.77	0.75	มาก
4. การยอมรับว่าการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเพื่อความอยู่รอด	3.40	0.89	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาหากิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่มาเป็นภาระอยู่เสมอ	3.02	0.99	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยไม่ถือตัว	3.95	0.75	มาก
รวม	3.57	0.81	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยไม่ถือตัว ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาก็ดีถือกฎระเบียบเป็นหลักในการปกครอง ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.72) และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.=0.75)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. เมื่อ กพท.แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วท่านไม่เห็นช่องทางที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.31	0.85	ปานกลาง
2. การได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งมาแล้วมากกว่าสองครั้งขึ้นไปอย่างง่าย ๆ	3.14	1.00	ปานกลาง
3. การได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม	3.85	0.79	มาก
4. งานที่รับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.80	0.77	มาก
5. งานที่รับผิดชอบอยู่มีผลงานที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม	3.87	0.74	มาก
6. ความเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของท่านอย่างแน่นอน	3.80	0.72	มาก
รวม	3.63	0.81	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ , S.D.=0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบอยู่มีผลงานที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.74) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม ( $\bar{X}=3.85$ , S.D.=0.79) และงานที่รับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.77)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพการทำงานตามหน้าที่

ด้านสภาพการทำงานตามหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ความสะดวกสบายในการทำงาน	3.84	0.70	มาก
2. สภาพการทำงานเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ไม่ต้องทำการปรับปรุง	3.33	0.96	ปานกลาง
3. บรรยากาศในการทำงานรอบตัวไม่เหมาะสมกับการทำงาน	3.13	0.95	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของ กฟภ. ยังต้องปรับปรุงอีกมาก	3.78	0.84	มาก
5. งานที่รับผิดชอบอยู่หาคนทำแทนได้ยาก และไม่ค่อยมีใครอยากจะทำ	3.37	0.98	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานของมักจะมีเสียงงาน จึงต้องเป็นภาระผู้ร่วมงานที่ต้องช่วยให้งานเดิน	3.32	1.02	ปานกลาง
รวม	3.46	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสภาพการทำงานตามหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.64$ , S.D.=0.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ความสะดวกสบายในการทำงาน ( $\bar{X}=3.84$ , S.D.=0.70) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังต้องปรับปรุงอีกมาก ( $\bar{X}=3.78$ , S.D.=0.84) และสภาพการทำงานเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ไม่ต้องทำการปรับปรุง ( $\bar{X}=3.33$ , S.D.=0.96)

**ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา आयु่กัน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์**

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ ภูมิลำเนา การเข้ารับการอบรม และการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ค่าสถิติ การทดสอบที (t-test) มีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 10-13

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าผู้ชายและผู้หญิง

ขวัญของพนักงานงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.94	0.502	3.89	0.573	0.526	0.600
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.65	0.612	3.71	0.549	-0.609	0.544
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ บังคับบัญชา	3.66	0.582	3.62	0.535	0.369	0.713
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.79	0.560	3.82	0.576	-0.373	0.710
5. ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่	3.48	0.629	3.73	0.720	-2.194	0.030*
ภาพรวม	3.70	0.577	3.75	0.591	-0.456	0.519

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $t=-0.456$ ,  $Sig.=0.519$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าที่มีภูมิลำเนา อยู่ในจังหวัดลพบุรี และไม่ได้อยู่ในจังหวัดลพบุรี

ปัจจัย	อยู่		ไม่อยู่		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.93	0.549	3.89	0.398	0.454	0.650
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.66	0.562	3.69	0.718	-0.234	0.816
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ บังคับบัญชา	3.65	0.551	3.64	0.639	0.121	0.904

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัย	อยู่		ไม่อยู่		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.85	0.526	3.58	0.649	2.586	0.011*
5. ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.652	3.44	0.695	1.075	0.284
ภาพรวม	3.73	0.568	3.65	0.620	0.800	0.533

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิฐานะ พบว่า ความแตกต่างด้านภูมิฐานะ ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $t=0.800$ ,  $\text{Sig.}=0.533$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าที่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาและไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา

ปัจจัย	เคย		ไม่เคย		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.56	0.528	3.82	0.405	.696	0.487
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.65	0.595	3.82	0.603	-.884	0.623
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ บังคับบัญชา	3.63	0.568	3.91	0.539	.492	0.117
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.79	0.573	3.82	0.405	-.139	0.890
5. ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่	3.93	0.671	3.45	0.522	-1.575	0.378
ภาพรวม	3.712	0.587	3.764	0.495	-0.282	0.499

 $p > 0.05$

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการอบรม และการสัมมนา พบว่า ความแตกต่างด้านพนักงานการไฟฟ้าที่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาและไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ทั้ง 4 ด้าน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $t=-0.282$ ,  $Sig.=0.499$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าที่เคยรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และไม่เคยรับการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ปัจจัย	เคย		ไม่เคย		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทน	3.75	0.707	3.93	0.666	-0.969	0.334
2. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.38	0.518	3.68	0.597	-2.443	0.159
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ บังคับบัญชา	3.75	0.463	3.64	0.574	0.513	0.609
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน	3.63	0.518	3.58	0.565	-0.876	0.016*
5. ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่	3.00	0.000	3.80	0.511	-1.414	0.382
ภาพรวม	3.50	0.441	3.73	0.583	-1.038	0.300

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ความแตกต่างด้านพนักงานการไฟฟ้าที่เคยรับ และไม่เคยรับการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $t=-1.038$ ,  $Sig.=0.300$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

4.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's test) มีผลการวิเคราะห์ดัง ตาราง 14-25

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	0.442	3	0.147	0.540	0.656
ภายในกลุ่ม	45.570	167	0.273		
รวม	46.012	170			
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.231	3	0.077	0.214	0.886
ภายในกลุ่ม	59.657	166	0.359		
รวม	59.888	169			
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	1.114	3	0.371	1.152	0.330
ภายในกลุ่ม	53.833	167	0.322		
รวม	54.947	170			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.845	3	0.615	1.976	0.120
ภายในกลุ่ม	51.991	167	0.311		
รวม	53.836	170			

ตาราง 14 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	2.661	3	0.887	2.067	0.107
ภายในกลุ่ม	71.667	167	0.429		
รวม	74.327	170			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.259	3	0.419	1.190	0.420
ภายในกลุ่ม	56.544	167	0.339		
รวม	57.802	170			

$p > 0.05$

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า ความแตกต่างด้านอายุ ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ทั้ง 5 ด้าน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $F=1.190$ ,  $Sig.=0.420$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด เป็นหม้าย และหย่าร้าง

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	0.084	3	0.028	0.102	0.959
ภายในกลุ่ม	45.927	167	0.275		
รวม	46.012	170			
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.289	3	0.096	0.268	0.848
ภายในกลุ่ม	59.599	166	0.359		
รวม	59.888	169			

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	0.609	3	0.203	0.624	0.600
ภายในกลุ่ม	54.338	167	0.325		
รวม	54.947	170			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.936	3	0.645	2.076	0.105
ภายในกลุ่ม	51.900	167	0.311		
รวม	53.836	170			
ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3.376	3	1.125	2.649	0.051
ภายในกลุ่ม	70.951	167	0.425		
รวม	74.327	170			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.259	3	0.419	1.144	0.513
ภายในกลุ่ม	56.543	167	0.339		
รวม	57.802	170			

p&gt;0.05

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ทั้ง 5 ด้าน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $F=1.144$ ,  $Sig.=0.513$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีระดับการศึกษา 4 กลุ่ม คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือต่ำกว่า อนุปริญญา หรือ ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	1.747	3	0.582	2.197	0.090
ภายในกลุ่ม	44.265	167	0.265		
รวม	46.012	170			
<b>ด้านความมั่นคงในอาชีพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.532	3	1.177	3.468	0.018*
ภายในกลุ่ม	56.356	166	0.339		
รวม	59.888	169			
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3.242	3	1.081	3.491	0.017*
ภายในกลุ่ม	51.705	167	0.310		
รวม	54.947	170			
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.782	3	0.927	3.033	0.031*
ภายในกลุ่ม	51.054	167	0.306		
รวม	53.836	170			
<b>ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่</b>					
ระหว่างกลุ่ม	0.192	3	0.064	0.144	0.933
ภายในกลุ่ม	74.136	167	0.444		
รวม	74.327	170			
<b>ภาพรวม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2.299	3	0.766	2.467	0.205
ภายในกลุ่ม	55.503	167	0.333		
รวม	57.802	170			

\* $p \leq 0.05$

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความแตกต่างด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $F=2.467$ ,  $Sig.=0.205$ ) ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตาราง 17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	3.890	3.790	3.540	3.420
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	3.89	0.974	0.419	0.340	
อนุปริญญา/ปวส.	3.79		0.080	0.234	
ปริญญาตรี	3.54			0.419	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.42			-	

$p>0.05$

จากตาราง 17 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือต่ำกว่า อนุปริญญาหรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 18 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	3.890	3.760	3.560	3.330
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	3.89	0.928	0.415	0.167	
อนุปริญญา/ปวส.	3.76		0.185	0.115	
ปริญญาตรี	3.56			0.415	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.33				-

$p > 0.05$

จากตาราง 18 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือต่ำกว่า อนุปริญญาหรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	4.000	3.900	3.710	3.500
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือต่ำกว่า	4.00	0.964	0.528	0.244	
อนุปริญญา/ปวส.	3.90		0.227	0.151	
ปริญญาตรี	3.71			0.528	
สูงกว่าปริญญาตรี	3.50				-

$p > 0.05$

จากตาราง 19 พบว่า ขบวนการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.หรือต่ำกว่า อนุปริญญาหรือปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีอายุการทำงาน 6 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2.327	5	0.465	1.758	0.124
ภายในกลุ่ม	43.685	165	0.265		
รวม	46.012	170			
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	2.380	5	0.476	1.358	0.243
ภายในกลุ่ม	57.508	164	0.351		
รวม	59.888	169			
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	1.280	5	0.256	0.787	0.560
ภายในกลุ่ม	53.667	165	0.325		
รวม	54.947	170			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.548	5	0.910	3.045	0.012*
ภายในกลุ่ม	49.288	165	0.299		
รวม	53.836	170			
ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3.266	5	0.653	1.517	0.187
ภายในกลุ่ม	71.062	165	0.431		
รวม	74.327	170			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.760	5	0.552	1.693	0.223
ภายในกลุ่ม	55.042	165	0.334		
รวม	57.802	170			

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงานแตกต่างกัน 6 กลุ่ม พบว่า ความแตกต่างด้านอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $F=1.693$ ,  $Sig.=0.223$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตาราง 21 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

อายุการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
	$\bar{X}$	3.670	3.430	3.910	3.590	3.880	3.930
น้อยกว่า 5 ปี	3.67		0.901	0.747	0.999	0.822	0.709
ระหว่าง 5-10 ปี	3.43			0.169	0.980	0.202	0.155
ระหว่าง 11-15 ปี	3.91				0.453	1.000	1.000
ระหว่าง 16-20 ปี	3.59					0.526	0.422
ระหว่าง 21-25 ปี	3.88						0.999
มากกว่า 25 ปี	3.93						-

 $p > 0.05$

จากตาราง 21 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีระดับตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และระดับ 10 ขึ้นไป

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	0.792	3	0.264	0.975	0.406
ภายในกลุ่ม	45.220	167	0.271		
รวม	46.012	170			
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.533	3	0.178	0.486	0.693
ภายในกลุ่ม	61.127	167	0.366		
รวม	61.661	170			
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2.972	3	0.991	3.183	0.025*
ภายในกลุ่ม	51.975	167	0.311		
รวม	54.947	170			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.188	3	0.063	0.195	0.900
ภายในกลุ่ม	53.648	167	0.321		
รวม	53.836	170			
ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3.673	3	1.224	2.893	0.037*
ภายในกลุ่ม	70.655	167	0.423		
รวม	74.327	170			

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.632	3	0.544	1.546	0.412
ภายในกลุ่ม	56.525	167	0.338		
รวม	58.157	170			

\* $p \leq 0.05$ 

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน 4 กลุ่ม พบว่า ความแตกต่างด้านระดับตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ( $F=1.546$ ,  $Sig.=0.412$ ) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่

ตาราง 23 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 6	ระดับ 7 - 9	ระดับ 10 ขึ้นไป
$\bar{X}$	3.960	3.570	3.640	4.000
ระดับ 1 - 3	3.96	0.027	0.171	0.739
ระดับ 4 - 6	3.57		0.941	0.998
ระดับ 7 - 9	3.64			0.989
ระดับ 10 ขึ้นไป	4.00			-

 $p > 0.05$ 

จากตาราง 23 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และ ระดับ 10 ขึ้นไป

ตาราง 24 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปร  
รูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามระดับ  
ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง		ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 6	ระดับ 7 - 9	ระดับ 10 ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.360	3.650	3.380	5.000
ระดับ 1 - 3	3.36		0.246	0.999	0.617
ระดับ 4 - 6	3.65			0.152	0.909
ระดับ 7 - 9	3.38				0.631
ระดับ 10 ขึ้นไป	5.00				-

$p > 0.05$

จากตาราง 24 พบว่า ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งระหว่าง  
ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 ระดับ 7-9 และ ระดับ 10 ขึ้นไป

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระหว่างพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 6 กลุ่ม  
คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท  
40,001-50,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	1.883	5	0.377	1.408	0.224
ภายในกลุ่ม	44.129	165	0.267		
รวม	46.012	170			
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	1.810	5	0.362	1.022	0.406
ภายในกลุ่ม	58.078	164	0.354		
รวม	59.888	169			

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัย	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการปกครองบังคับบัญชาของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	0.500	5	0.100	0.303	0.911
ภายในกลุ่ม	54.448	165	0.330		
รวม	54.947	170			
ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.094	5	0.419	1.336	0.252
ภายในกลุ่ม	51.742	165	0.314		
รวม	53.836	170			
ด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่					
ระหว่างกลุ่ม	3.167	5	0.633	1.469	0.203
ภายในกลุ่ม	71.161	165	0.431		
รวม	74.327	170			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.891	5	0.378	1.108	0.399
ภายในกลุ่ม	55.912	165	0.339		
รวม	57.802	170			

p&gt;0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน 6 กลุ่ม พบว่า ความแตกต่างด้านอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญของพนักงานงาน ทั้ง 5 ด้าน และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง (F=1.108, Sig.=0.399) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถสรุปผลโดยมีหัวข้อดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของพนักงานในด้านข้อมูลส่วนบุคคล และสถานภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กำหนดขอบเขตประชากรเป้าหมาย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตจังหวัดลพบุรีเท่านั้น และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดลพบุรี มีการไฟฟ้าในเขตจังหวัดลพบุรีทั้งหมด 11 แห่ง โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน จากพนักงานทั้งหมด 281 คน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามได้สร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.8953
2. นำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน
3. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ

3.2 ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การอบรมและการสัมมนา และการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้เชฟเฟ (Scheffe's test) แบ่งกลุ่มได้ดังนี้

1) แบบวิธีค่าสถิติทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา การอบรมและการสัมมนา และการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) แบบวิธีค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน

4. ดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

ผลสรุปการศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยนี้ จำนวน 171 คน เรื่อง ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยจำแนกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เป็นผู้ชาย อายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลพบุรี ในด้านอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 21-25 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับ 4-6 เงินเดือน 10,000-20,000 บาท ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมและสัมมนา และไม่เคยรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2. ผลการวิเคราะห์ ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในหัวข้อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน เป็นเจ้าของกิจการ การเสนอขายหุ้นให้เอกชนเป็น

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างหนึ่ง และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการนำระบบธุรกิจเข้ามาแทนที่ การบริหารแบบเดิม

3. ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีระดับขวัญในด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับขวัญของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย กล่าวคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา มีระดับขวัญมาก ส่วนด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีระดับขวัญปานกลาง

ในด้านค่าตอบแทน ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ความพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รองลงมาคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องปรับปรุง ในเรื่องการทำงานให้สอดคล้องกับค่าตอบแทนของพนักงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ ควรจะเป็นไปตามความรับผิดชอบของงาน

ในด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ มีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ รองลงมาคือ ไม่เคยคิดจะลาออกจากการไฟฟ้า และมีความชอบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่การไฟฟ้าใช้อยู่ในปัจจุบัน

ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยไม่ถือตัว รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายึดถือกฎระเบียบเป็นหลักในการปกครอง และผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบอยู่มีผลงานที่แสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรม รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม และงานที่รับผิดชอบอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

ในด้านสภาพการทำงานตามหน้าที่ ขวัญของพนักงานงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีระดับขวัญ 3 อันดับแรก คือ ความสะดวกสบายในการทำงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังต้องปรับปรุงอีกมาก และสภาพการทำงานเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ไม่ต้องการปรับปรุง

4. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญที่แตกต่างกัน

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ ภูมิลำเนา การเข้ารับการอบรมและสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยใช้ค่าสถิติ การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า

ในด้านเพศ ระหว่างพนักงานการไฟฟ้าผู้ชายและผู้หญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ส่วนในด้านอื่นและภาพรวมของกลุ่มไม่แตกต่าง

ในด้านภูมิลำเนา ระหว่างพนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่และไม่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลพบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในด้านอื่นและภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่าง

ในด้าน การเข้ารับการอบรมและสัมมนา ระหว่างพนักงานที่เคยและไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

ในด้าน การได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานที่เคยและไม่เคยได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในด้านอื่นและภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่าง

4.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน และอัตราเงินเดือน โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's test) พบว่า

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่ออายุแตกต่างกัน 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อสถานภาพสมรส แตกต่างกัน 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อระดับการศึกษาแตกต่างกัน 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนในด้านอื่นและภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่าง

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่ออายุการทำงานแตกต่างกัน 6 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ส่วนในด้านอื่นและภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่าง

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อระดับตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน 4 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา และในด้านสภาพการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ส่วนในด้านอื่น และภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่าง

ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่ออัตราเงินเดือนแตกต่างกัน 6 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้าน

### อภิปรายผล

จากการที่เศรษฐกิจไทยในปัจจุบัน ได้ประสบกับภาวะตกต่ำ เกิดภาวะขาดความเชื่อมั่นในการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้ขาดแคลนเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุน สภาวะข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อชนชั้นทุนระดับในสังคม และเนื่องจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจได้แบ่งการดำเนินงานเป็นหน่วยธุรกิจ (business units) และหน่วยงานปฏิบัติการ (operation units) โดยที่การไฟฟ้าได้มีการแปรรูปไปบางส่วนแล้ว ตามภาวะเศรษฐกิจและแผนงานที่วางไว้ คงเหลือหน่วยงานที่ยังไม่ได้แปรรูปซึ่งจะดำเนินการแปรรูปต่อไป หน่วยงานรัฐวิสาหกิจในด้านการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ควรมีการเตรียมพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากผลงานวิจัยเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อาจจะ สามารถวิเคราะห์และสรุปผลทำให้เห็นถึงข้อสำคัญ ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานในด้านต่างๆ จากการพิจารณากลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีขวัญเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาจากข้อมูลของลักษณะประชากร พบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย อายุ 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อยู่ในจังหวัดลพบุรี และมีอายุการทำงาน 21-25 ปี ตำแหน่งงานระดับ 4-6 เงินเดือน 10,000-20,000 บาท และเคยเข้ารับการอบรมสัมมนา และส่วนใหญ่ไม่เคยรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พนักงานการไฟฟ้าส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน การเสนอขายหุ้นให้เอกชน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการนำระบบธุรกิจเข้ามาแทนที่การบริหารแบบเดิม ซึ่งอาจเป็นผลจากความรู้ ความเข้าใจของพนักงานอย่างผิวเผินหรือเข้าใจแต่ในทางบวกมากกว่าทางลบ

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนใหญ่มีระดับขวัญที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านต่างๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องหากพิจารณาจะเห็นได้ว่า ในด้านค่าตอบแทน

ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญสิน จตุพฤกษ์ (2540) ได้ศึกษา เรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลนครกรุงเทพฯ การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกันกับเมื่ออยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพคุณ รัฐผไท (2541) ได้ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค พบว่า โอกาสก้าวหน้าและความพอใจในสภาพการทำงาน มีผลต่อขวัญของพนักงาน ส่วนในด้านการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก บรรยากาศในการทำงานรอบตัวไม่เหมาะสมกับการทำงาน งานที่รับผิดชอบอยู่หาคนทำแทนได้ยาก ไม่ค่อยมีใครอยากจะทำ และเพื่อนร่วมงานมักจะหลบเลี่ยงงานจึงต้องเป็นภาระผู้ร่วมงานที่ต้องช่วยให้งานเดิน

3. จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระหว่าง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุงาน ระดับตำแหน่งปัจจุบัน อัตราเงินเดือน การเข้ารับการอบรมสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ด้านการเข้ารับการอบรมสัมมนา และอัตราเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546) ได้ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สามารถใช้แผนงานในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกันได้ แต่ในด้าน เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และการรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ต้องทำงานวางแผนงานในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการเจาะจงให้ตรงตามความต้องการ และความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายของพนักงาน หรือหน่วยงาน เป็นการวางแผนงานในเรื่องขวัญของพนักงานเป็นหลักอาจจะเน้นในด้านสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพคุณ รัฐผไท (2541) ได้ศึกษา กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าและความพอใจในสภาพการทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การวิจัย เรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถนำผลดังกล่าวมาใช้เป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานควรทำการเสนอผลได้ผลเสียเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้พนักงานทราบถึงสิทธิ์ และผลตอบแทนที่จะได้รับหลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นอกจากนั้นควรให้ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้พนักงานทุกระดับชั้นได้เข้าใจอย่างแท้จริง เป็นการเตรียมความพร้อมและความเข้าใจในการแปรรูป
2. หน่วยงานต้องเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเข้าสู่ระบบธุรกิจการแข่งขันได้อย่างสมบูรณ์

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในรูปแบบการแปรรูป ในหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจอื่น เช่น องค์การโทรศัพท์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ เพิ่มเติมเพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆ เช่น ทางด้านจริยธรรม ด้านผู้ใช้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และผลกระทบต่อสังคม เพื่อให้ครอบคลุมปัจจัยในทุกด้าน ในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกทิพย์ พัฒนาพัชนี. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญชลี จำนงค์วงศ์. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2548, มิถุนายน 15) ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.pea.co.th>
- \_\_\_\_\_. (2548, มิถุนายน 30) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://intra.pea.co.th>
- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำนง สมประสงศ์. (2542). ขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานในบริษัท. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- เฉลิมเกียรติ จันทร์มหา. (2546). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวงสังกัดกองกำกับการ 1 กองตำรวจทางหลวง. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย บัณฑิตเสาวภาคย์. (2542). เจตคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. เอกสารงานวิจัยปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). ศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของพนักงานรัฐวิสาหกิจภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ เรืองฤทธิ์กร. (2544). ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพล ขันธไชย. (2541). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในฝ่ายปกครอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดารีกา เฉลยถ้อย. (2544). ความสัมพันธ์ของความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถาวร เขาวพันธ์. (2538). ปัญหาในทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อสถานะของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเมื่อมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด ในภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (2549, พฤษภาคม 10). ระบบบริหารคุณภาพ [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.moodythai.com/Download/International>.
- นพคุณ รัฐผไท. (2541). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการระดับกิ่งอำเภอ ศึกษากรณีกิ่งอำเภอทุ่งช้าง จังหวัดลำพูน. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการปกครอง.
- นิพนธ์ คุรุทเคือศรี. (2544). กำลังใจในการปฏิบัติ ศึกษากรณีข้าราชการสาย ค. ใหม่มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน กรณีศึกษา : การสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญสิน จตุรพฤษ. (2540). กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปนัดดา เผือกขาว. (2539). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร : กรมบัญชีกลาง.
- ประสิทธิ์ ศรีโมรา. (2545). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานขนส่งในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประเสริฐ จันทร์กระจ่าง. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราณี จิตกรณศิลป์. (2541). แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปานศิริ ประภาวัต. (2543). **ขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเมืองพัทยา.**  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2539). **ความหมาย.** กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.  
พนัส สิมะเสถียร. (2542). **บทบาทของกระทรวงการคลังในการดำเนินนโยบายแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ.** ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2503). **พระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.**  
กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6).** กรุงเทพฯ: พิมพ์สุภา.  
พัทธิยา ตันตวิณิช. (2538). **การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.** กรุงเทพมหานคร : กรมบัญชีกลาง.  
พัฒนานโยบายและการจัดการ สถาบันคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
(2549, เมษายน 24). **คำตอบแทน [ออนไลน์].** เข้าถึงได้จาก :  
<http://www.polsci.chula.ac.th/pmdi/>
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2543). **การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน เงื่อนไข แนวโน้มและ  
กรณีตัวอย่าง ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.** นนทบุรี :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พิสิฏฐ์ ภัคเกษม. (2540). **ความเป็นไปได้ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน.**  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และธนาคารกรุงเทพ.
- ไพโรจน์ทร์ ไพชรรมโชติวัฒน์. (2544). **ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน  
ต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิกร พันธุวิชิต. (2544). **ศึกษาการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของพนักงาน  
รัฐวิสาหกิจภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรจนะ สุขชี. (2539). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3).**  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรเดช จันทรศร. (2542). **การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นกิจกรรมเอกชน.** เอกสารการวิจัย  
สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรารณณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2539). **รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย.** กรุงเทพมหานคร : สำนักวิจัย  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วิโรจน์ กุลสรรค์ศุภกิจ. (2542). **กำลังขวัญและปัญหาในการปฏิบัติงานของตำรวจ  
ตระเวนชายแดน. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์.**
- สมเกียรติ ขวัญสุวรรณ. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า  
ส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมบัติ สวงโก. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและขวัญกำลังใจ  
ในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). **การบริหารงานแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร :  
ไทยวัฒนาพานิช.**
- สมพร สังข์นิ่ม. (2542). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมาน พิชัยภมฉัตร. (2546). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น  
ประทวนจังหวัดหนองคาย. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- สุริยะ ไพรัชงาม. (2541). **เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สุวีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2540). **วิจัยทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549, เมษายน 24). ความมั่นคงในอาชีพ.  
[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://area.obec.go.th/samutprakan1/kmc/book/somsak.htm>**
- อริบัตย์ คลีสุนทร. (2546). **ขวัญของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเกี่ยวกับการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- อนุรักษ์ สุรางคพานิชย์. (2546). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต  
ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- อรุณ รักธรรม. (2546). **พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.**
- อุดม ภัทร์ชวาล. (2545). **ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้า  
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย นนทบุรี. นนทบุรี : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย.**

- อุทัย หิรัญโต. (2546). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- Ashford, Dell. (2001). **Personnel Principle and Policies**. Tokyo : Marazu.
- Burke, Justin. (2001). **Morale of the Personnel**. Englewood Cliffs,  
New Jersey : Prentice Hall.
- Cowan, Peter. (1997). **Productivity Supervision and Morale in an Office Situation**.  
Ann Arber : University of Michigan
- Davis, Steve. (1997). **Principles of Personnel Administration**. New York : McGraw-Hill.
- Flippo, Bob. (1996). **Morale of Elementary Principals in Mexican American Poverty  
School**. New York : Rinehart and Winston.
- Hammer, Chester. (1998). **The Functions of the Executive**. Cambridge Mass :  
Harvard University.
- Negro, Paolo. (1995). **Morale of Elementary School Teacher**. New York : Happier and  
Row Publishers.
- Sherman, Rob. (1995). **The Relationship of Administration Leadership Practices to  
Teacher Morale in The Public School of Charles Country Maryland**.  
Cambridge Mass : Harvard University.
- Stanley, Alan. (1997). **The Elementary Principals Leader Behavior and Teacher  
Morale**. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Velez, Ralph. (2000). **Motivation and Personality**. New York : Happier and Row  
Publishers.
- Yoder, Glen. (1997). **An Experimental Study of Teacher Morale in Selected School  
Districts of North Dakota**. New Jersey : Prentice Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

### ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม และความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้กรอกแบบสอบถาม  
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  21-30 ปี  31-40 ปี  
 41-50 ปี  51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส  โสด  สมรส  
 เป็นหม้าย  หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่า ปวช. หรือ เทียบเท่า  
 ปวช. - ปวส. หรือ เทียบเท่า  
 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า  
 สูงกว่าปริญญาตรี
5. อายุงานที่ปฏิบัติงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  น้อยกว่า 5 ปี  5 - 10 ปี  
 11 - 15 ปี  16 - 20 ปี  
 21 - 25 ปี  มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป
6. ระดับตำแหน่งของท่าน  ระดับ 1 - 3  ระดับ 4 - 6  
 ระดับ 7 - 9  ระดับ 10 ขึ้นไป
7. เงินเดือนปัจจุบันของท่าน  ต่ำกว่า 10,000 บาท  10,000 - 20,000 บาท  
 20,001 - 30,000 บาท  30,001 - 40,000 บาท  
 40,001 - 50,000 บาท  สูงกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป
8. ภูมิลำเนา  อยู่ในจังหวัดลพบุรี  อยู่นอกจังหวัดลพบุรี
9. ท่านเคยเข้ารับการอบรมและสัมมนาบ้างหรือไม่  เคย  ไม่เคย
10. ท่านเคยได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์บ้างหรือไม่  เคย  ไม่เคย

11. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน  
เป็นเจ้าของกิจการ  ใช่  ไม่ใช่
12. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น  ใช่  ไม่ใช่
13. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการนำระบบธุรกิจเข้ามาแทนที่  
การบริหารแบบเดิม  ใช่  ไม่ใช่
14. การเสนอขายหุ้นให้เอกชนเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างหนึ่ง  ใช่  ไม่ใช่
15. การจ้างเหมาเอกชนเป็นจุดเริ่มต้นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  ใช่  ไม่ใช่
16. การให้เช่ากิจการและทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร  
ไม่ใช่ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  ใช่  ไม่ใช่
17. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรจะใช้วิธีการจัดการองค์กรใหม่  
โดยแบ่งแยกการไฟฟ้าออกเป็นส่วนๆ  ใช่  ไม่ใช่

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญ และแรงจูงใจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ ซึ่งนำกรอบแนวคิดของตัวแปรตามมาใช้ในการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่เป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

ลักษณะงาน พฤติกรรมหรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>คำตอบแทน</b>					
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจาก กฟภ.					
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ในขณะนี้ไม่คุ้มค่ากับ คำตอบแทนที่ได้รับ					
3. เงินเดือนและคำตอบแทนต่างๆ ควรจะเป็นไปตามความ รับผิดชอบของงาน					
4. เมื่อ กฟภ. แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้ว ท่านหวังว่าจะได้รับ คำตอบแทนมากกว่าที่เป็นอยู่					
5. ท่านคิดว่า กฟภ. จะต้องปรับปรุงในเรื่องการทำงาน ให้สอดคล้องกับคำตอบแทนพนักงาน					
6. สวัสดิการและคำตอบแทนของพนักงาน กฟภ. ได้จัดสรร ให้พนักงานอย่างดีอยู่แล้ว					

ลักษณะงาน พฤติกรรมหรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>ความมั่นคงในอาชีพการงาน</b>					
1. ท่านเชื่อว่า ไม่มีหน่วยงานจะดีเท่า กฟภ.					
2. ท่านไม่เคยคิดจะลาออกจากงาน					
3. ท่านเป็นห่วงว่า เมื่อ กฟภ. แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วท่านอาจ ต้องถูกเลิกจ้าง					
4. ท่านมีความพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้ มีโอกาสที่จะถูกโยกย้ายไปต่าง จังหวัดหรือถูกสอบสวนมาก					
6. ท่านชอบวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ กฟภ. ใช้อยู่ในปัจจุบัน					
<b>การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา</b>					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านยึดถือกฎระเบียบเป็นหลักในการปกครอง					
2. ท่านอยากที่แก้ปัญหาเรื่องงาน แต่ติดขัดที่ผู้บังคับบัญชา ไม่เห็นด้วย					
3. ผู้บังคับบัญชามักจะให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว					
4. ท่านยอมรับว่าการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาก็เพื่อความอยู่รอดของท่าน					
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะหากิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับ หน้าที่มาเป็นภาระอยู่เสมอ					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคน โดยไม่ถือตัว					

ลักษณะงาน พฤติกรรมหรือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน</b>					
1. เมื่อ กฟภ.แปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วท่านไม่เห็นช่องทางที่จะได้ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน					
2. ท่านได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งมาแล้วมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป อย่างง่าย ๆ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมและสัมมนา เพื่อได้รับ ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
4. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่					
5. งานของท่านที่รับผิดชอบอยู่นี้ มีผลงานที่แสดงออกให้เห็นเป็น รูปธรรม					
6. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานของ ท่านอย่างแน่นอน					
<b>สภาพการทำงานตามหน้าที่</b>					
1. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการทำงานเป็นอย่างดี					
2. สภาพการทำงานของท่านเหมาะสมกับที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ไม่ต้องทำการปรับปรุง					
3. บรรยากาศในการทำงานรอบตัวท่านขณะนี้ไม่เหมาะสมกับ การทำงาน					
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมของ กฟภ. ยังต้อง ปรับปรุงอีกมาก					
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้หากคนทำแทนได้ยาก และไม่ค่อยมี ใครอยากจะทำ					
6. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะหลบเลี่ยงงาน จึงต้องเป็นภาระ ของท่านต้องช่วยให้งานเดิน					

## ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นายวัชรศักดิ์ จันทาม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 กันยายน 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 139 หมู่ 4 ตำบลโพตลาดแก้ว อำเภอท่าวุ้ง จังหวัดลพบุรี 15150
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอโคกสำโรง
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2536 ประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลลพบุรี พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษา จากโรงเรียนวินิตศึกษาในพระราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2540 ปวช. จากวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี พ.ศ. 2542 ปวส. จากวิทยาลัยเทคนิคลพบุรี พ.ศ. 2544 วท.บ. จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี