

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบถึงการรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานและการแบ่งปันผลประโยชน์ 2) ทราบถึงความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการวางแผนการดำเนินงาน และการแบ่งปันผลประโยชน์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ จำนวน 96 คน โดยการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความตรงในเนื้อหา และทดสอบความเที่ยง การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการระหว่างเดือน ตุลาคม 2545 ถึง มีนาคม 2546 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 41 ปี มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนมาก และมีสถานภาพที่สมรสแล้ว ดำรงตำแหน่งพนักงานช่างมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 17 ปี อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท และส่วนมากเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และสหกรณ์ออมทรัพย์

การรับรู้และความคาดหวังของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการที่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะแปรรูปออกจากการเป็นรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายในการแปรรูป เนื่องจากรัฐบาลต้องการลดบทบาทภาครัฐ โดยให้เอกชนเข้ามารับดำเนินการต่อ ลดการก่อกวนกับต่างประเทศ โดยการนำเข้าตลาดหุ้น ซึ่งจะส่งผลให้ตลาดหุ้นมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้านโครงสร้างขององค์กร จะมีการปรับโครงสร้างออกเป็นธุรกิจหลัก ได้แก่ กิจการเครือข่ายระบบไฟฟ้าและกิจการจำหน่ายและบริการ ธุรกิจเสริม ได้แก่ กิจการก่อสร้างและบำรุงรักษา กิจการผลิตภัณฑ์คอนกรีต กิจการวิศวกรรมและกิจการไฟฟ้า ด้านบริหารงานบุคคล จะมีการลดจำนวนพนักงานลง เพื่อปรับลดขนาด

ขององค์กรให้เล็กลง โดยมีการนำโครงการเกษียณก่อนอายุราชการ ด้านสิทธิประโยชน์ เมื่อแปรรูปเป็นบริษัทแล้ว สิทธิประโยชน์จะต้องมากกว่า หรือเท่ากับเมื่อเป็นรัฐวิสาหกิจ และในด้านการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ได้เริ่มมีการโอนย้ายพนักงานเข้าสู่โครงสร้างใหม่ เพื่อรองรับการแปรรูป ส่วนในด้านความคาดหวัง ผลวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อการแปรรูปไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ออกจากการเป็นรัฐวิสาหกิจทั้ง 5 ด้าน คือด้านนโยบาย เพื่อทำการแปรรูป จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการได้ทั่วถึงและเพียงพอ ในด้านโครงสร้างองค์กร เมื่อแปรรูปแล้วจะมีการแบ่งหน่วยงานและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน สำหรับด้านการบริหารงานบุคคล จะมีการคัดเลือกและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในด้านสิทธิประโยชน์เมื่อทำการแปรรูปเป็นบริษัท อัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะเพิ่มมากขึ้น และในด้านการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ควรมีการอบรม ประชุมชี้แจง ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสาร เพื่อรับรู้รายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานในการแปรรูปให้มากขึ้นต่อไป

สำหรับความสอดคล้องระหว่างการรับรู้และความคาดหวัง เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ที่สอดคล้องกับความคาดหวัง ที่ระดับนัยสำคัญอย่างยิ่งในด้านงานบริหารงานบุคคล ต่อจากนั้นในด้านโครงสร้างขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญยิ่ง ส่วนด้านนโยบายการแปรรูปและด้านสิทธิประโยชน์ รับรู้ในระดับนัยสำคัญ แต่ในด้านการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ผู้ให้ข้อมูลมีการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกับที่คาดหวังไว้

The objectives of this research were 1) to investigate the perception and expectation concerning the implementation planning and benefit sharing; and 2) to learn about the conformity among the perception and expectation of personnel on the policy of implementation planning and benefit sharing under the privatization of the Provincial Electricity Authority in Area 1 (Chiang Mai) Northern Regions. Respondents in this study consisted of a randomized sampling of 96 persons from the Provincial Electricity Authority in Area 1 (Chiang Mai) Northern Regions. Data, from October 2002 to March 2003, were gathered by means of questionnaires and later statistically analyzed by using a software package program for social sciences (SPSS) research.

Most respondents were male at an average age of 41 years, were married and got bachelor degree. They had been working as hired employees for an average time of 17 years with monthly salary of 10,001 – 20,000 baht. The great majority of respondents were members of the state enterprise employee association and cooperative saving group.

Based on their perception and expectation about the privatization of the Provincial Electricity Authority in Area 1 (Chiang Mai) Northern Regions, most respondents had high perception in five aspects: 1) the government policy on privatization that results in reducing state responsibility by allowing the private sector to administer state's affair and national debts through its registration and expansion in the stock market; 2) the organization structure that was reformed into two sectors-one was business-like activities such as electricity networking, and marketing and service while the other was promotion activities like infrastructure building and maintenance, concrete production, engineering and electricity; 3) the personnel management that causes employee reduction in order to decrease the size of the organization, using the early retirement

program; 4) the benefits after privatization and reformation as private company that should be the same or more profit than a state enterprise; and 5) the readiness of the organization that causes the transfer of some employees to the new structure in order to substantiate the privatization process.

It was also found that most respondents had high expectation on five aspects concerning the privatization process. They were as follows: 1) on the government policy, they hoped that privatization would improve the efficiency and sufficiency service quality; 2) on the organization structure, the organization and authority should be divided clearly in accordance with precedence after privatization process; 3) on personnel management, selection and work assignment would be based on knowledge and ability that result in more work efficiency; 4) on benefits, after privatization there should be higher salary rates and profits for the personnel; and 5) on the readiness of the organization, orientation, training and adding more information to increase personnel's perception should be provided for employees in order to gain more knowledge about privatization step by step.

As to the conformity between personnel's perception and expectation about the privatization process, it was found that the great majority of respondents had perception that was significantly in conformation with their expectation particularly on personnel management followed by the organization structure, privatization policy and benefits. Nonetheless, there was not conformity on the readiness of the organization.