

# สำนักงานคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ  
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

The Provincial Electricity Authority Officer's Expected Adoption of Privatization



โดย

นายจิระพล วิเศษ

รหัสประจำตัว 44066613

(1

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน... 47379  
วัน, เดือน, ปี... 3.0.ย. 2546

เสนอ

b.....  
i.....

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับคนไข้แผนกการศึกษาคณะนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545

## บทคัดย่อ

- ชื่อเรื่อง : ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- นักศึกษา : นายจิระพล วิเศษ
- ระดับการศึกษา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- สาขาวิชา : บริหารธุรกิจ
- อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี

ในธุรกิจจำหน่ายพลังงานไฟฟ้านั้น นอกเหนือจากรัฐวิสาหกิจแล้ว ยังมีผู้ประกอบการเอกชนรายย่อยที่มีศักยภาพในการแข่งขันสูง ในขณะที่รัฐบาลได้ระบุไว้ในเจตนาแสดงเจตจำนงต่อกองทุนการเงินระหว่างประเทศว่าจะเร่งแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระหนี้สินของภาครัฐ ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรี กระตุ้นให้ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานกลาง จำนวน 200 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 71.0 มีอายุเฉลี่ย 34 ปี การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 73.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 – 29,999 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ในด้านความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเฉลี่ยระดับร้อยละของความคาดหวังในการยอมรับเท่ากับ 56.92 สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากส่วนใหญ่คิดว่าการแปรรูปองค์การสู่เอกชน จะทำให้ประสิทธิภาพองค์การดีขึ้น ส่วนสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่แน่ใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลังการแปรรูป และอีกสาเหตุคือกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ไฟฟ้าเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานที่สำคัญ ส่วนผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตัวแปรทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชาสัมพันธ์ และให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพื่อชี้แจงให้พนักงานเห็นข้อดีของการแปรรูปองค์การ ตลอดจนผลกระทบที่มีต่อพนักงาน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป เพื่อสร้างทัศนคติที่ดี และเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อลดแรงต้าน รวมถึงผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนรูปแบบวิธีการแปรรูป เช่น ลดอัตราค่าจ้าง การปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลกระทบในทางลบต่อพนักงานให้น้อยที่สุด และสร้างแรงสนับสนุนในการแปรรูปองค์การ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ABSTRACT

**Title** : The Provincial Electricity Authority Officer's Expected Adoption of Privatization

**Student** : Mr. Jirapol Viset

**Level of Study** : Master of Business Administration

**Major** : Business Administration

**Advisor** : Associate Professor Dr. Amnuay Saengnoeree

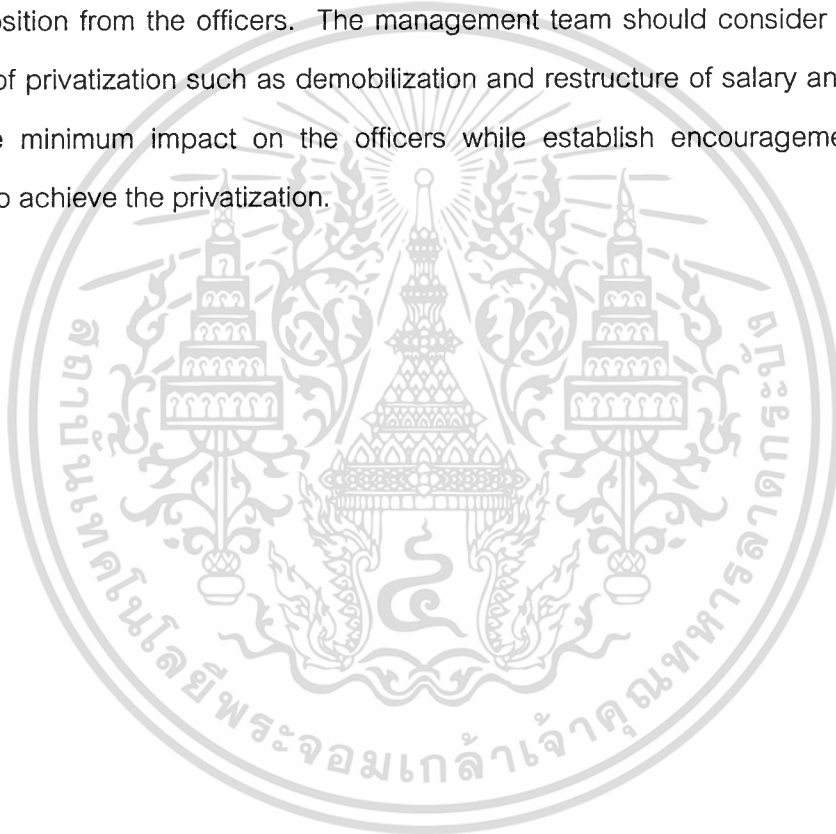
Among the electricity generating business, there are small private practitioners apart from state enterprises who possess high potential for competition. While the government stipulated in the letter of intent to International Monetary Fund to accelerate the privatization process in order to decrease the government's liabilities, allow private sector to participate more, prepare for free trade, and activate work efficiency. This study aims to investigate the Provincial Electricity Authority officer's expected adoption of privatization and analyze the factors relating to the expected adoption. The sample size of this study is 200 officers of Central Office of Provincial Electricity Authority. Data collection is made through questionnaires. Data analysis is made by applying descriptive statistic and analysis of variance technique.

The results of the study found that the sample size in this study is male for 71% at 34 years of age in average, graduated for 73% with Baht 10,001-29,999 for monthly income. Most of them have worked for Provincial Electricity Authority for 5-10 years. The expected adoption rate is 56.92 in average. The reason of the approbation is that most of them realize the improvement of the efficiency of their organization after the privatization. On the other hand, the reason of disagreement is that most of them are not confident in the stability in work after the privatization and the electricity is the significant fundamental utility. The result on analysis of variance shows that the independent variables including age, monthly income, work tenure, attitudes toward the stability in work, and attitudes variation toward salary and benefits are significantly related to the

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

expected adoption of the privatization of Provincial Electricity Authority in terms of statistics.

This study provides recommendation for the organization to promote public relations and provide adequate information throughout the organization in order to clarify and communicate the advantages as well as the impact of the privatization toward the officers. In addition, this will enhance their knowledge regarding the privatization in order to establish good attitudes. The emphasis should be on participation to reduce the opposition from the officers. The management team should consider to revise the method of privatization such as demobilization and restructure of salary and benefits to have the minimum impact on the officers while establish encouragement from the officers to achieve the privatization.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประสบการณ์ความรู้เพิ่มเติมจากตำราเรียนมากมาย ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ที่มีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร. อำนวย แสงโนรี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการศึกษานี้ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การศึกษานี้สมบูรณ์ และชัดเจนยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในโครงการปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจทุกท่าน ที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกด้วยดี เรื่อยมา ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง รุ่นที่ 6 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในการศึกษานี้

ท้ายสุดนี้ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวของผู้ศึกษา ที่ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน และคอยให้กำลังใจมาโดยตลอด ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีส่วนช่วยในการค้นคว้าหาเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ตลอดมา จนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลงด้วยดี

จิระพล วิเศษ

14 กุมภาพันธ์ 2546

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	(1)
สารบัญ	(2)
สารบัญตาราง	(4)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
การตรวจเอกสาร	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษา	5
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ	5
แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	9
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	16
แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ	18
แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง	20
ระเบียบวิธีการศึกษา	24
บทที่ 3 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	28
การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท	28
การนำรัฐวิสาหกิจเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	29
การแปรรูปกิจการไฟฟ้า	30
การแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	37
ข้อมูลทั่วไปและโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา	48
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	48

	หน้า
พฤติกรรมกรรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	48
ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	49
ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	50
ทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	52
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	57
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	62
สรุป	62
ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	65
ภาคผนวก	68
ภาคผนวก ก	69
ภาคผนวก ข	74
ประวัติผู้เขียน	78



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนพนักงานในสำนักงานกลางและจำนวนตัวอย่าง	24
2	แผนปฏิบัติการการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	38
3	ความถี่และร้อยละของแหล่งข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูลมากที่สุด	49
4	ความถี่และร้อยละของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	49
5	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	50
6	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	50
7	ค่าร้อยละจากการตอบคำถาม เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	51
8	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	52
9	ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	54
10	การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมีค่าปฏิริยาสองทางจำแนกตามตัวแปรประชากร	58
11	การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมีค่าปฏิริยาร่วมจำแนกตามตัวแปรความรู้และความเข้าใจ	59
12	การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมีค่าปฏิริยาสองทางจำแนกตามตัวแปรทัศนคติ	60
<b>ตารางผนวกที่</b>		
1	ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	74
2	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของร้อยละของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Lewin	9
2	กรอบแนวคิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	25
3	ขั้นตอนการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท	28
4	ผังโครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญและปัญหาของการศึกษา

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 และมีระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินการ ช่วยดึงดูดเงินลงทุนและเทคโนโลยี ลดภาระของรัฐบาลในการอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนลดภาระหนี้สินของภาครัฐ และสร้างความมั่นใจในฐานะการเงินของประเทศ

นับแต่นั้นมาได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วกว่า 40 แห่ง และในปัจจุบันคงเหลือรัฐวิสาหกิจอยู่กว่า 50 แห่ง ประกอบด้วย 5 สาขาหลัก คือ โทรคมนาคมและสื่อสาร ประปา ขนส่งพลังงาน และสาขาอื่น ๆ ในสาขาพลังงานนั้น ได้ดำเนินการแปรรูปและเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ไปบางส่วนแล้ว ได้แก่ ธุรกิจก๊าซธรรมชาติและน้ำมันเชื้อเพลิง และธุรกิจผลิตพลังงานไฟฟ้า คงเหลืออยู่ระหว่างดำเนินการ คือ ธุรกิจจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ซึ่งมีการไฟฟ้านครหลวงเป็นผู้ให้บริการในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล และมีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้ให้บริการในเขตพื้นที่ส่วนภูมิภาคทั่วประเทศไทย

ในธุรกิจจำหน่ายพลังงานไฟฟ้านั้น นอกเหนือจากรัฐวิสาหกิจแล้ว ยังมีผู้ประกอบการเอกชนรายย่อยที่มีความสามารถผลิตกระแสไฟฟ้าจำหน่ายให้กับลูกค้าในเขตอุตสาหกรรม ซึ่งมีปริมาณการบริโภคค่อนข้างสูงและคงที่ ทำให้ได้เปรียบในเรื่องต้นทุน ในขณะที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีขอบเขตการให้บริการที่กว้าง และต้องให้บริการกับลูกค้าที่เป็นกลุ่มผู้ใช้ไฟรายย่อยประเภทครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลและไม่กระจุกตัว แม้ทำให้ต้องรับภาระขาดทุนในหลายเขตพื้นที่ แต่ยังคงต้องดำเนินการต่อไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์การ ในขณะที่รัฐบาลได้ระบุไว้ในเจตนาแสดงเจตจำนงต่อกองทุนการเงินระหว่างประเทศ โดยจะเร่งแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระหนี้สินของภาครัฐ ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เปิดให้มีการแข่งขันโดยเสรี กระตุ้นให้ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่จะขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การเกิดความไม่มั่นใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพ ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับภายหลังการแปรรูป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสร้างความเข้าใจกับพนักงานถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาถึงความคาดหวังในการยอมรับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลางที่มีต่อการแปรรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจอันจะเป็นความสำเร็จในขั้นต้น และทำให้การแปรรูป ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการแปรรูปต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูป ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลาง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความเข้าใจและทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน สำนักงานกลางที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลาง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความเข้าใจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
4. เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณารูปแบบการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานั้น เป็นพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดหน่วยงานในสำนักงานกลาง เนื่องจากเป็นพนักงานในหน่วยงานที่จะ ได้รับผลกระทบจากการแปรรูปองค์การในลำดับแรก โดยศึกษาเฉพาะพนักงานระดับ 1 - 9 เนื่องจากเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติงานและมีจำนวนมาก มีช่วงเวลาการศึกษาอยู่ในช่วง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2545 – กุมภาพันธ์ 2546

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## การตรวจเอกสาร

ธีรพันธ์ (2534) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการลงทุนของการบินไทยจากการกู้เงินมาเป็นการขายหุ้นเพื่อระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์ การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของบรรยากาศทางการเมืองที่เอื้ออำนวยแล้ว ยังจะต้องมีการเตรียมการประชาสัมพันธ์ และการเสริมสร้างความเข้าใจแก่พนักงานระดับบริหารและพนักงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงาน ผู้บริหาร และสหภาพแรงงานไม่แสดงท่าทีคัดค้านหรือต่อต้านเพราะการขายหุ้นจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงาน เป็นรูปแบบลักษณะของธุรกิจการบินพาณิชย์ระหว่างประเทศ ที่ต้องการปรับตัวต่อกระแสการแข่งขันและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงจะค่อยเป็นค่อยไป นโยบายการพัฒนากิจการยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีความยืดหยุ่นทางธุรกิจมากขึ้น ส่วนในระยะยาวรูปแบบโครงสร้างและนโยบายการบริหารจะต้องพัฒนาและปรับให้เข้ากับแนวโน้มกระแสธุรกิจการบินของโลก

อำนาจ (2539) ศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่สำคัญของการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ คือความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ตลอดจนปริมาณความต้องการโทรศัพท์ที่เพิ่มขึ้นของประชาชน ซึ่งองค์การโทรศัพท์ ไม่สามารถที่จะสนองความต้องการดังกล่าวได้อย่างเพียงพอตามนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา องค์การโทรศัพท์ ได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการทำสัญญาร่วมลงทุนกับเอกชน การทำสัญญาว่าจ้าง และการให้สัมปทาน เป็นต้น สำหรับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ คือ ความล่าช้าในการตัดสินใจ และข้อจำกัดของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนพนักงานส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ภายหลังจากที่มีการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ ส่วนในเรื่องผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ มีทั้งผลในเชิงบวกคือประสิทธิภาพในการบริการ การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น และผลในเชิงลบ คือ มีสัญญาและเงื่อนไขบางประการที่องค์การโทรศัพท์ ต้องสูญเสียรายได้เป็นจำนวนมาก

ธีระพล (2540) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่าความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่ขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน เงินเดือน การเป็นสมาชิกสมาคม พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ในเรื่องของการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไกรสร (2543) ศึกษาทัศนคติของพนักงานสังกัดฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4 ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในระหว่าง 30 – 40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อัตราเงินเดือน 10,000 – 30,000 บาท สถานภาพสมรสแล้ว ปฏิบัติงานในระดับ 4 – 6 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ฯ คิดเป็นร้อยละ 97.1 มีทัศนคติต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ฯ ในระดับปานกลางในด้านการสรรหาพันธมิตรร่วมทุนและด้านความมั่นคง มีทัศนคติในระดับน้อยในด้านแผนงานรวม ด้านกฎหมาย ด้านการเงิน ด้านโครงสร้าง ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระดับการปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับทัศนคติของพนักงานสังกัดฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4 ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษา

#### แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกสถานที่และทุกกาลสมัย ซึ่งมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามกระบวนการของวิวัฒนาการ อันเป็นการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนอย่างมีระบบที่มนุษย์มักจะทำให้เกิดขึ้น องค์การก็เช่นเดียวกันไม่อาจจะหลีกเลี่ยงสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน ในสภาวะที่องค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และกระแสการผ่อนคลายการควบคุมของรัฐ

กรณีของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถือเป็นกระบวนการที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ระบบภายในองค์การอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไป ระบบการเงิน ระบบงานบุคคล รวมทั้งการวางรูปแบบองค์การสำหรับอนาคต ดังนั้นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานจึงมีความจำเป็นต้องทราบแนวความคิดในเรื่องการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารจะต้องจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงในการทำให้้องค์การมีความคล่องตัว โดยใช้กลยุทธ์และการดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อวงที่

#### ความหมายของการเปลี่ยนแปลง

ในการศึกษาถึงความหมายของคำว่าเปลี่ยนแปลงองค์การนั้น ได้มีนักวิชาการใช้คำดังกล่าวแตกต่างกันไป ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มด้วยกัน คือ

1. นักวิชาการกลุ่มแรก มักจะใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์การ” ดังตัวอย่างของนักวิชาการในกลุ่มนี้ เช่น

Rogers และ Mcintive (อ้างถึงในธีรพันธ์, 2534 : 21) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงหมายถึงการทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การในด้านโครงสร้างขององค์การ ซึ่งอาจจะเป็นแบบรูปนัยหรืออรูปนัย สถานภาพและบทบาทของคนในองค์การหรือ

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้

Mitchell (อ้างถึงในธีรพันธ์, 2534 : 22) มองว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การหมายถึงความพยายามที่จะปรับปรุงกรรมวิธีในการทำงาน และโครงสร้างขององค์การหรือกระบวนการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

2. นักวิชาการกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่จะใช้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน” เช่น นิยามของนักวิชาการต่อไปนี้

Hellriegel และ Soolcum, jr. (อ้างถึงในธีรพันธ์, 2534 : 22) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง ความพยายามอย่างมีเป้าหมาย หรือมีความตั้งใจขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิมของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร

Harvey และ Brown (อ้างถึงในธีรพันธ์, 2534 : 22) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การทั้งหมด หรือส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อประสิทธิผลขององค์การ

Brown และ Moberg (อ้างถึงในธีรพันธ์, 2534 : 22) มองว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ หรือกระบวนการตัดสินใจเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จะเห็นได้ว่า การมองการเปลี่ยนแปลงองค์การของนักวิชาการทั้ง 2 กลุ่มนั้น ไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด จึงอาจสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การก็คือความพยายามอย่างมีเป้าหมายในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งอาจเป็นระบบย่อยก็ได้ และมีผลทำให้เกิดสภาวะที่แตกต่างขึ้นมาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม ทั้งนี้เพื่อต้องการให้องค์การมีความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ อันจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### สาเหตุที่ทำให้เกิดการเกิดการเปลี่ยนแปลง

1. แรงจากภายนอก ได้แก่ การแข่งขันในระบบตลาดที่มีมากขึ้น ความเจริญอย่างรวดเร็ว ด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและสังคม

2. แรงจากภายใน ได้แก่ เครื่องจักร อุปกรณ์การทำงาน มาตรฐานการทำงาน วิธีการทำงาน บุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สถานภาพ ความรับผิดชอบ ฯลฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้องค์การปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป และให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

อรุณ รัทธธรรม (2530) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า 8 ขั้นตอนด้วยกัน

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นจากการที่สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีผลกระทบต่อปริมาณและคุณภาพงาน

ขั้นที่ 2 ฝ่ายบริหารตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอันจะมีขึ้น

ขั้นที่ 3 การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อเป็นที่มาของการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

ขั้นที่ 5 แต่ละทางเลือกต้องสอดคล้องกับวิธีการในการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

ขั้นที่ 6 คัดเลือกวิธีการในการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดในทางเลือกต่าง ๆ

ขั้นที่ 7 ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกนั้น

ขั้นที่ 8 ประการสุดท้าย คือ การประเมินผล วัดผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร

อรุณ รัทธธรรม (2530) ยังได้กล่าวถึงเทคนิคในการป้องกันการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

1. การบังคับ การคุกคาม เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา นำเอากฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ หากมีการขัดขืนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อย่างไรก็ตามการกระทำเช่นนี้อาจไม่ได้ผลและยังอาจทำให้เกิดการต่อต้านยิ่งขึ้นอีกได้ จึงไม่ควรนำมาใช้ทั้งสิ้นในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

2. การเกลี้ยกล่อมชักจูงใจ ขณะที่อำนาจหน้าที่จะใช้การลงโทษ การเกลี้ยกล่อมชักจูงใจ จะขึ้นอยู่กับข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลบางอย่าง ศิลปะการเกลี้ยกล่อมเป็นอำนาจชนิดหนึ่งเหนือพฤติกรรมของผู้อื่น

3.- ความมั่นคงและการรับประกัน เป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงสำหรับการลดความรู้สึกต่อต้านในเรื่องความไม่มั่นคง โดยเฉพาะความกลัวที่เกินความจำเป็น การประกันความกลัวเหล่านั้น ไม่มีมูลจะช่วยให้ผลของการเปลี่ยนแปลงได้รับการยอมรับ

4. ความเข้าใจและการปรึกษาหารือร่วมกัน การทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจร่วมกันมากที่สุดรวมถึงผลที่จะเกิด และการชี้ให้เห็นผลดีในการเปลี่ยนแปลงจะช่วยลดการต่อต้านได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เวลา เรื่องเวลาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงซ้ำๆ จะให้ผลดีกว่าการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เนื่องจากคนทั่วไปต้องใช้เวลาในการคิดในแง่มุมมองต่าง ๆ ต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจ ซึ่งเรียกว่าระยะเวลาปรับตัวนั่นเอง

6. การมีส่วนร่วม คนทั่วไปจะมีความสุขกับผลงานที่ตนเองได้มีส่วนร่วมอยู่ด้วยเป็นหลัก นั่นคือ คนเราอยากจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อเขาโดยตรงด้วย การให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนในการกำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลงจะมีผลให้พวกเขายอมรับการเปลี่ยนแปลงแทนที่จะปฏิเสธ

อรุณ รักรธรรม (2530 : 571 - 572) กล่าวถึงสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงว่ามาจาก

1. ความกลัวในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะต้องทำงานเพิ่มขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม จะต้องเพิ่มเวลาทำงานมากขึ้นแต่รายได้ลด ต้องการความชำนาญชำนาญไม่มากนัก และโอกาสในการก้าวหน้าลดลง

2. ความกลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว ได้แก่ คนไม่ต้องการสูญเสียตำแหน่งในอนาคต การสงสัยในตำแหน่งว่าอาจจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น

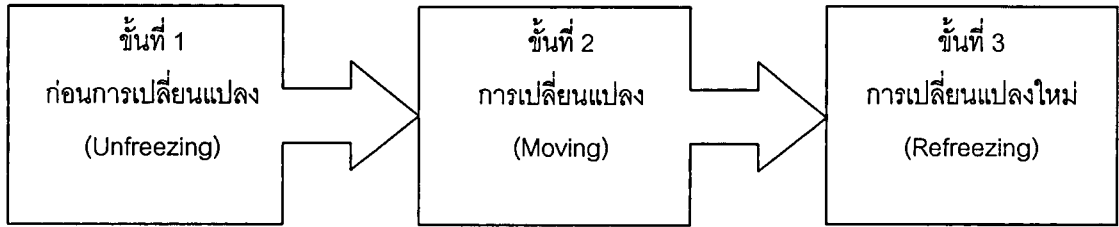
3. ความกลัวเกี่ยวกับการลดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานใหม่ มีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิม อำนาจหน้าที่ลดลงไป และอาจจะต้องได้รับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม

4. ความกลัวในความไม่สะดวกส่วนตัว ได้แก่ การที่จะต้องทำงานที่หนักกว่าเดิม ทำงานยากกว่าเดิม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่

5. ความกลัวในทางสังคม ได้แก่ การสูญเสียฐานะทางสังคม บุคคลอื่นจะคิดว่าตนมีความสำคัญน้อย การที่ต้องสูญเสียสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

### กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ

กระบวนการเปลี่ยนแปลง ความต้องการในการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการประกาศออกมาให้ชัดเจน ผู้จัดการสามารถที่จะลงมือปฏิบัติ และต้องการทราบความจริงจากการปฏิบัติว่าได้ผลอย่างไร นักทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ Kurt Lewin สังเกตพบว่า แนวโน้มสมาชิกในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงจะใช้เวลาน้อยและสามารถปรับตัวสู่สภาพปกติ วิธีปฏิบัติต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ซึ่งจะทำให้้องค์การสมหวังในอนาคต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการเปลี่ยนแปลงของ Lewin

ที่มา : (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

ขั้นที่ 1 ก่อนการเปลี่ยนแปลง (Unfreezing) ก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น สมาชิกภายในองค์กรซึ่งได้รับผลกระทบ จะต้องทราบถึงความต้องการในการเปลี่ยนแปลง และจะต้องมีการจูงใจให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ขั้นนี้จะเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติในการมุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การสลายการต่อต้านที่เกิดจากพนักงานที่รู้สึกว่าจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน

ขั้นที่ 2 การเปลี่ยนแปลง (Moving) เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ให้แนะนำรูปแบบพฤติกรรม ค่านิยม ความรู้ และทัศนคติใหม่ เพื่อที่จะเปลี่ยนประสิทธิภาพขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ขั้นที่ 3 การเปลี่ยนแปลงใหม่ (Refreezing) ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงได้รับการแนะนำ การเสริม และการสนับสนุนในรูปแบบใหม่ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่มั่นคง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์

### แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

#### ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การประสานงานกิจการของรัฐให้มีลักษณะของการประกอบการเป็นธุรกิจเอกชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะลดบทบาทในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาครัฐ พร้อมกันไปกับการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีบทบาทแทนที่เพื่อลดภาระของรัฐลง และยังคงรักษาผลประโยชน์ของประชาชน สาธารณชน และประเทศชาติ โดยส่วนรวมไว้ดังเดิม (คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ, 2541 ข)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

รัฐวิสาหกิจยังคงมีบทบาทสำคัญในแทบทุกประเทศของโลก แต่มีความพยายามของรัฐบาลในประเทศต่าง ๆ ที่จะลดขนาดและจำนวนของรัฐวิสาหกิจลง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือมีความพยายามจากรัฐบาลทั่วโลกที่จะลดบทบาทของภาครัฐ และเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการรัฐวิสาหกิจ โดยมีเหตุผลในการแปรรูปที่สำคัญ ดังนี้ (คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ, 2541 ข)

1. เพื่อลดภาระเงินงบประมาณในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประสบกับภาวะขาดทุน และต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐ
2. เพื่อลดภาระหนี้สิน โดยเฉพาะเงินกู้ต่างประเทศ เพราะการกู้ยืมเงินของรัฐวิสาหกิจถือเป็นการกู้ยืมเงินของภาครัฐ หากรัฐวิสาหกิจมีปัญหาในการชำระคืนเงินกู้ ย่อมกระทบกระเทือนและเป็นภาระของประเทศ
3. เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างคล่องตัว และปรับตัวได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
4. แม่แบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศอังกฤษที่ประสบความสำเร็จ
5. สถาบันการเงินระหว่างประเทศที่ให้กู้ เปลี่ยนท่าทีจากการให้กู้เพื่อก่อตั้งรัฐวิสาหกิจเป็นการให้กู้เพื่อปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ
6. กระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกเป็นเวทีการค้าที่ไร้พรมแดน
7. ข้อตกลงทางการค้าสากล ที่ทำให้ประเทศสมาชิกต้องเปิดเสรีธุรกิจที่สำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

## วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจมีวัตถุประสงค์ต่างกันไปตามประเภทของปัญหา รัฐจะกำกับการดูแลเพื่อให้มั่นใจว่าการแปรรูปจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์หลักได้ดังนี้ (คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ, 2542 ก)

## ด้านโครงสร้าง

1. กระตุ้นและจัดเตรียมพื้นฐานสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการดึงดูดการลงทุน และความรู้เทคโนโลยีจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ปรับปรุงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละสาขาธุรกิจ
3. ปรับปรุงการบริการให้ความเพียงพอและมีคุณภาพ ในราคาที่เหมาะสมแก่ประชาชน

## ด้านการเงิน

1. ลดภาระด้านการเงินของรัฐ (การให้เงินอุดหนุน การกู้ การค้ำประกันเงินกู้ เป็นต้น)
2. จัดหาเงินทุนสำหรับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
3. กระตุ้นและพัฒนาตลาดทุนของประเทศไทย

## ด้านสังคม

1. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการสร้างงานใหม่และดีขึ้นแก่ประชาชน
2. จัดเตรียมทรัพยากรสำหรับบริการแก่สังคม การฝึกอบรม และการศึกษา
3. ขยายขอบเขตการบริการที่มีคุณภาพ ณ ราคาที่เหมาะสมแก่ประชาชน

## รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ได้มีการกำหนดรูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจออกเป็น 7 รูปแบบ ดังนี้ (คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ, 2542 ข)

1. การทำสัญญาจ้างเอกชนให้บริหารงาน (Contract-Out) การดำเนินการในรูปแบบนี้จะกำหนดระยะเวลาที่เอกชนสามารถดำเนินการ และจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรือเหมาจ่ายโดยเอกชน เพื่อให้ทำหน้าที่บริหารงานขณะที่รัฐยังคงเป็นเจ้าของทรัพย์สิน อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายบริหารและรับภาระด้านการลงทุน โดยรัฐจะเลือกจ้างเหมาบริการที่มีราคาต่ำที่สุด รูปแบบนี้ถือเป็นการสร้างประสิทธิภาพให้กับรัฐ ลดค่าใช้จ่ายผูกพันในการจ้างลูกจ้างประจำ ลดการขยายตัวของส่วนราชการและการเพิ่มขึ้นของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ โดยสัญญาจ้างรูปแบบนี้แบ่งออกได้เป็น 2 วิธี คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 การทำสัญญาจ้างเอกชนมาบริหารงานเฉพาะกิจกรรม (Contract-Out) ให้กิจกรรมที่ไม่มีควมสลับซับซ้อน เช่น การจ้างเอกชนให้มาทำความสะอาด การจ้างเอกชนให้เข้ามาในงานการซ่อมบำรุง หรือตัวอย่างเช่น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ให้มีการจัดระบบการเดินรถรับจ้างโดยให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ

1.2 การทำสัญญาจ้างเอกชนให้เข้ามาบริหารงาน (Management Contract) โดยที่รัฐวิสาหกิจจะดำเนินการจ้างเอกชนมาเป็นผู้บริหาร และรัฐวิสาหกิจจะทำหน้าที่ในการเป็นผู้ควบคุมดูแลการบริหาร โดยวิธีการนี้จะดำเนินการคัดเลือกและให้เป็นไปตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของแต่ละรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะคล้ายกับระบบราชการ คือ เป็นการให้เอกชนเข้ามายื่นเสนอราคา และดำเนินการคัดเลือก ตัวอย่างในรูปแบบนี้ เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยได้มีการจัดตั้งบริษัทในเครือ คือ ดาวันทาวน์ ดิวตี้ ฟรี ชิปปิ้ง จำกัด ซึ่งจะมีการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นผู้ควบคุมการบริหารงาน และจ้างผู้บริหารร้านค้าปลอดอากรมืออาชีพเข้ามาดำเนินการบริหารงานในร้าน เป็นต้น

2. การทำสัญญาให้เอกชนเช่าดำเนินการ (Lease Contract) การทำสัญญาให้เอกชนเช่าดำเนินการโดยส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาประมาณ 5-20 ปี โดยเอกชนเป็นผู้เช่าดำเนินการในโครงการของรัฐ และจ่ายเงินให้รัฐบาลตามสัดส่วนที่ทำสัญญาระหว่างกันโดยรัฐยังคงเป็นเจ้าของทรัพย์สิน มีการกำหนดอัตราค่าบริการและค่าค่าประกันการลงทุน รวมทั้งกำหนดบทลงโทษสำหรับเอกชน ส่วนเอกชนมีหน้าที่ด้านการจัดการดำเนินการและการลงทุน ดังนั้นรายได้และกำไรของเอกชนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารงานทางการตลาดของเอกชนเอง การให้เอกชนเช่าดำเนินการในกิจการของรัฐนั้นมีการดำเนินงานไปแล้วหลายโครงการ เช่น

2.1 โครงการให้เอกชนเช่าลงทุนพัฒนา และประกอบการทำเทียบเรือผู้ลื่นค้าท่าเทียบเรือ B5 ท่าเทียบเรือ B5 ท่าเทียบเรือแหลมฉบังของการท่าเรือแห่งประเทศไทย

2.2 โครงการให้เอกชนเช่าโรงงานผลิตน้ำส้มสายชู และอาหารกระป๋องขององค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป (อสร.) -

3. การให้สัมปทานภาคเอกชน (Concession) เป็นการดำเนินการที่รัฐให้สิทธิเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบด้านการลงทุน การจัดการและการปฏิบัติงานในทรัพย์สินที่รัฐให้สัมปทานเต็มที่ แต่พอหมดอายุสัมปทานต้องโอนทรัพย์สินเหล่านั้น โอนกลับเป็นทรัพย์สินของรัฐทันที แต่เอกชนยังคงได้รับสิทธิในการบริหารงานโครงการนั้นต่อไป โดยจะมีการกำหนดระยะเวลาประมาณ 20-30 ปี ทั้งนี้ถ้าเอกชนจะได้รับค่าตอบแทนการให้บริการจากประชาชนผู้ใช้บริการโดยตรง ขณะที่รัฐจะเก็บค่าสิทธิหรือส่วนแบ่งตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญาการให้สัมปทาน ซึ่งหากคุณภาพการบริการไม่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือไม่เป็นไปตามที่ตกลงไว้ รัฐมีสิทธิยกเลิกสัญญาได้ รูปแบบการให้สัมปทานนี้รวมถึง วิธีการ BOOT (Build-operate-Own-Transfer) BOT (Build-Operate-Transfer) และ BTO (Build-Transfer-Operate) ตัวอย่างจากรูปแบบนี้ เช่น การทางพิเศษแห่งประเทศไทย ให้เอกชนลงทุนในโครงการทางด่วนขั้นที่ 2 ในรูปแบบของ BTO การรถไฟแห่งประเทศไทย ให้สัมปทานเอกชนในการก่อสร้างทางรถไฟยกระดับ (ไฮสปีดเรลล์) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ให้สัมปทานภาคเอกชนเดินรถร่วมในบางเส้นทาง องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ให้สัมปทานภาคเอกชนในการดำเนินการขยายบริการ เครือข่ายโทรศัพท์ 3 ล้านเลขหมาย และการให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่

อนึ่ง ในการดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน โดยรูปแบบการให้เข้าดำเนินการและการให้สัมปทานภาคเอกชนนั้น หากมูลค่าของโครงการที่รัฐวิสาหกิจจะทำการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนมีมูลค่าเกิน 1000 ล้านบาทขึ้นไป รัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องดำเนินการตาม พรบ.ว่าด้วยการให้เอกชนเข้าดำเนินงาน หรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ.2535 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การเสนอโครงการ ในกรณีที่โครงการมีมูลค่า 1,000 – 5,000 ล้านบาท หน่วยงานเจ้าของโครงการจะต้องเสนอผลการศึกษา และวิเคราะห์โครงการตามประเด็นต่าง ๆ ตามประเด็นที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ กำหนดส่วนโครงการที่มีมูลค่าเกินกว่า 5,000 ล้านบาท จะต้องจ้างที่ปรึกษาอิสระที่มีคุณสมบัติตามที่กระทรวงการคลังกำหนดให้คำปรึกษาก่อนที่จะจัดทำผลการศึกษา และวิเคราะห์โครงการเสนอมาที่สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือกระทรวงการคลังแล้วแต่กรณี เพื่อให้ความเห็นและเสนอคณะรัฐมนตรีให้อนุมัติในหลักการ

3.2 การดำเนินโครงการ เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติในหลักการแล้วจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ตามมาตรา 13 ตาม พรบ. ว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 เพื่อดำเนินการร่างประกาศเชิญชวนเอกชนหรือร่าง Term of Reference ซึ่งต้องดำเนินการตามกฎหมายกระทรวงการคลัง พ.ศ.2535 ในกรณีที่โครงการมีมูลค่าเกินกว่า 5,000 ล้านบาท หน่วยงานเจ้าของโครงการจะต้องมีการจ้างที่ปรึกษาอิสระช่วยร่าง Term of Reference และเสนอความเห็นในการคัดเลือกเอกชน นอกจากนี้คณะกรรมการจะต้องดำเนินการคัดเลือกภาคเอกชนโดยการเปิดประมูลทั่วไป เมื่อคัดเลือกแล้วจะต้องเสนอคณะรัฐมนตรีให้พิจารณาอนุมัติพร้อมทั้งดำเนินการร่างสัญญาแล้วให้สำนักงานอัยการสูงสุดตรวจร่างสัญญา

3.3 การกำกับดูแลและติดตามผลหลังจากคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ และมีการลงนามในสัญญาให้เอกชนเข้าดำเนินการหรือรับสัมปทานในโครงการแล้ว จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโครงการ และเอกชนที่ได้รับสิทธิในการเข้า

โครงการ ซึ่งจะมีหน้าที่ติดตามกำกับดูแลการดำเนินงานของเอกชนให้ดำเนินการตามสัญญาที่ลงนามไว้ตลอดระยะเวลาที่ได้รับสิทธิ

#### 4. การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ (Divestiture) แบ่งเป็น 3 วิธีการ ได้แก่

4.1 ลดสัดส่วนการถือหุ้นภาครัฐลงบางส่วนแต่ไม่เกินร้อยละ 50 วิธีการนี้ เป็นการนำหุ้นสามัญบางส่วนของรัฐวิสาหกิจออกขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีผลทำให้กิจการรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ ตัวอย่างเช่น กรณีนำหุ้นของบริษัทการบินไทย จำนวน 1.177 ล้านหุ้น ออกขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีผลทำให้รัฐถือหุ้นในบริษัทการบินไทย ลดลงเหลือร้อยละ 92.86

4.2 การลดสัดส่วนของผู้ถือหุ้นของภาครัฐลงเกินร้อยละ 51 มีผลให้พ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจ เช่น บริษัทททพประกันภัย จำกัด (มหาชน) ได้กระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยลดสัดส่วนการถือหุ้นของกระทรวงการคลังต่ำกว่าร้อยละ 50 มีผลให้พ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจอย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 นี้กิจการรัฐวิสาหกิจจะต้องมีสถานะเป็นบริษัทจำกัดก่อนจึงจะดำเนินการได้ แต่โดยที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ในปัจจุบันประมาณร้อยละ 70 มีสถานะภาพเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดยกฎหมายเฉพาะมิได้เป็นบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้นหากจะนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจเข้าไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจ เพื่อแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจนั้นให้เป็นบริษัทจำกัดก่อน โดยใช้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 เป็นกฎหมายแม่บทที่จะแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมจะเข้าตลาดหลักทรัพย์ ให้เป็นบริษัทจำกัดแทนที่จะต้องดำเนินการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ เป็นแห่ง ๆ ไป

4.3 การจัดตั้งบริษัทย่อยหรือบริษัทลูกของรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินกิจกรรมแทน (Subsidiary Company) วิธีนี้เป็นรูปแบบซึ่งรัฐวิสาหกิจจะต้องตั้งบริษัทย่อยขึ้นใหม่ เพื่อดำเนินงานแทนแล้วดำเนินการเพิ่มทุนในบริษัทย่อย หรือกระจายหุ้นเดิมด้วยการนำเข้าไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในสัดส่วนเกินกว่าร้อยละ 51 โดยที่บริษัทย่อยนี้จะมีการดำเนินงานในรูปแบบเอกชนเต็มทีภายหลังการเข้าไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เช่น กรณี กฟผ. ตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้า (EGCO) ขึ้น โดยถือหุ้นร้อยละ 100 แล้วกระจายหุ้นร้อยละ 51 เข้าตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น

#### 5. การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint Venture) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1 รัฐวิสาหกิจร่วมลงทุนกับภาคเอกชน โดยจะมีการจัดตั้งบริษัทขึ้นดำเนินการบางกิจกรรมที่เคยทำอยู่ และบริษัทเอกชนจะเป็นผู้บริหารงานในกิจการนั้น วิธีการนี้จะเป็นวิธีการที่

รัฐวิสาหกิจสามารถลดการก่อหนี้ และยังสามารถจะได้ประโยชน์จากทางด้านเทคโนโลยีการตลาด การจัดการมาจากภาคเอกชน วิธีนี้บริษัทที่ตั้งขึ้นใหม่จะตั้งให้พ้นจากการเป็นรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานไม่ติดอยู่กับกฎระเบียบทางราชการ

5.2 รัฐวิสาหกิจประเมินทรัพย์สินของตนแล้วนำไปลงทุนกับภาคเอกชน ซึ่งกิจการในรูปแบบจะมีเหตุผลว่าเป็นกิจการที่ภาคเอกชนทำได้ดีอยู่แล้ว หรือมีการแข่งขันสูงและหลังจากนั้น การถือหุ้นของภาครัฐจะไม่เกินร้อยละ 49 โดยจะมีผลทำให้พ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจและสามารถดำเนินการในขอบเขตต่าง ๆ ให้มีความรวดเร็วมีประสิทธิภาพ และในบางครั้งกิจการร่วมทุนใหม่อาจเป็นกิจการอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจเดิมของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกระทรวงการคลังเจ้าสังกัดสามารถจะนำเรื่องการเข้าร่วมลงทุนกับภาคเอกชนเสนอเข้าคณะรัฐมนตรี เพื่อขออนุมัติในเรื่องดังกล่าวและวิธีการดำเนินการของรูปแบบนี้ จะต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจำหน่ายกิจการ หรือหุ้นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ หรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ. 2504 โดยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหาวิธีจำหน่าย และกำหนดราคาที่จะขาย เพื่อให้รัฐได้รับประโยชน์สูงสุด

6. การให้เอกชนลงทุนดำเนินการแต่รัฐรับซื้อผลผลิต หรือวิธีการ Build Own Operate (BOO) มีลักษณะการดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้เอกชนประมูลแข่งขันเพื่อดำเนินกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรูปแบบนี้รัฐจะสนับสนุนให้เอกชนเป็นผู้ลงทุนในกิจกรรมนั้น โดยรัฐจะไม่ดำเนินการกิจกรรมนั้นเพื่อลดภาระการลงทุนของรัฐ และเมื่อเอกชนดำเนินการแล้วรัฐจะเป็นผู้รับซื้อผลผลิตจากภาคเอกชนนั้น เช่น กรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เอกชนดำเนินการก่อสร้างโรงไฟฟ้าใหม่ในรูปแบบของผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายใหญ่ (Independent Power Producers: IPP) แล้วขายไฟฟ้าที่ผลิตให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป

7. การจำหน่ายจ่ายโอนและยุบเลิกกิจการ (Trade Sales and Liquidation) กิจการของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจที่หมดความจำเป็นในการดำเนินการ และภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้ดีกว่า รัฐจะเลือกวิธีการยุบเลิก และจำหน่ายจ่ายโอนกิจการในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน ซึ่งรัฐโดยคณะรัฐมนตรีจะมีมติให้ยุบเลิกกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะจำหน่ายจ่ายโอนกิจการได้หลังจากที่ได้ดำเนินการชำระบัญชี เพื่อให้ภาคเอกชนมาซื้อกิจการนั้น แล้วทำการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจ การยุบเลิกกิจการ และการจำหน่ายจ่ายโอนกิจการของรัฐวิสาหกิจจะต้องพิจารณาถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็คือ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจำหน่ายกิจการหรือหุ้นที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ. 2504 ครอบคลุมถึงการจำหน่ายกิจการหรือหุ้นของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีมูลค่าตามงบดุลเกิน 500,000 บาท หรือไม่เกิน 500,000 บาท แต่การจำหน่ายเป็นเหตุให้พ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจ หรือกรณีอื่นที่กระทรวงเจ้าสังกัดเห็นว่าเป็นปัญหานโยบายต้องปฏิบัติ ตามระเบียบ โดยต้องได้รับอนุมัติหลักการจากคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย กระทรวงเจ้าสังกัด กระทรวงการคลัง สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงบประมาณ ที่ทำหน้าที่ให้ความเห็นในวิธีการจำหน่าย ราคาที่จำหน่าย หรือเรื่องอื่น ๆ ตามควรแต่กรณี ยกตัวอย่าง การยุบเลิกและจำหน่ายจ่ายโอนกิจการของรัฐวิสาหกิจ เช่น การยุบเลิกโรงงานกระสอบป่าน การจำหน่ายหุ้นทั้งหมดของบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลชลบุรี จำกัด

### แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ชวาล แพร์ตกุล (2526 : 11) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ บรรดาข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใด ๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อ ๆ มาแต่ในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 10 - 14) ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาถึงการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญา และการใช้วิจารณญาณของมนุษย์ เพื่อประกอบการตัดสินใจไว้ดังนี้ คือ การยอมรับว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นจากในระดับง่าย ๆ ก่อน แล้วเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและการพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ มองเห็น ได้ยิน และได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหามาตรฐานเหล่านี้เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้นี้เป็นเรื่องของจำได้หรือระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน และไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้น การจำได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิด และความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมอง และทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของ "การสื่อความหมาย" ซึ่งอาจทำได้ทั้งที่เป็นปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่าง ๆ แล้ว โดยการฟัง เห็น อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกให้เห็นในรูปการ

ใช้ทักษะ หรือการแปลความหมายต่างๆ เช่น การบรรยายข่าวสารโดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปอีกภาษาหนึ่งโดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อสรุป หรือการคาดคะเนได้เช่นกัน

3. การนำความรู้ไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ นี้ เป็นพฤติกรรมขั้นที่ 3 ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้ นี้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การแก้ปัญหาตนเอง เมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่า ความเข้าใจในหลักทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ จะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) ความสามารถในการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถแยกภาพรวมออกเป็นส่วนย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งเป็นชั้นย่อย ๆ ได้ 3 ชั้นด้วยกันคือ

4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วน ๆ

4.2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วน มารวมกันเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน ความสามารถในการสังเคราะห์ที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องอาศัยความสามารถขั้นต่างๆ หลายขั้นดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ จะต้องมีความเข้าใจการนำความรู้ไปใช้และความในการวิเคราะห์มาประกอบกัน

6. การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์ หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมินผลมาตรฐานนี้ อาจจะออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และมาตรฐานที่ใช้นี้อาจจะมาจากการที่บุคคลนั้นตั้งขึ้นเอง หรือมาจากมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจากจะเป็นความสามารถขั้นสุดท้ายแล้ว ยังเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญของพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ด้วยความสามารถด้านการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไป แต่อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ

### ความหมายของการยอมรับ

Hovland และ Janis (1959 : 4) กล่าวถึงการยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่ความเชื่อในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งจัดเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับสาร ซึ่งไปกระตุ้นให้เกิดความสนใจแล้วผู้รับสารจะตีความหมายของสารนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจขึ้นจนกระทั่งทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งที่ได้รับ ซึ่งกล่าวได้ว่า เริ่มมีการยอมรับในขั้นต้นแล้ว และผลที่ตามมาคือ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เปลี่ยนทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลของการสื่อสารที่ผู้รับสารจะสามารถแสดงออกและสามารถสังเกตเห็นได้

สุรพล จันทราปัติย์ (2535 : 11) ให้ความหมายของกระบวนการยอมรับว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกจนถึงขั้นยอมรับ หรือไม่ยอมรับนวัตกรรม

Roger (1962 : 77 - 86) กล่าวว่ากระบวนการยอมรับเป็นดรรตัดสินใจอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นภายในแต่ละคน

### กระบวนการยอมรับ

ปี ค.ศ. 1983 โรเจอร์ (1983 : 175) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม โดยปรับปรุงจากแนวความคิดเดิมเกี่ยวกับกระบวนการยอมรับที่เสนอไว้ในปี ค.ศ. 1962 ทั้งนี้ ด้วยจุดมุ่งหมายเพื่อให้แนวคิดใหม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลในการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมได้มากขึ้นและกระจ่างขึ้น กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นความรู้ (Knowledge)** เป็นการเริ่มต้นของกระบวนการ ซึ่งบุคคลเริ่มรับรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นและศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ความรู้ในขั้นนี้แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ความรู้ว่ามีนวัตกรรมเกิดขึ้นแล้ว และรู้ถึงหน้าที่ของนวัตกรรมนั้น

1.2 ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้นวัตกรรมนั้นได้อย่างถูกต้อง

1.3 ความรู้ที่เกี่ยวกับหลักการกฎเกณฑ์ของนวัตกรรม ซึ่งช่วยให้ใช้นวัตกรรมจน

บรรลุผลได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในขั้นตอนนี้ มีบางคนที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมดีแล้ว แต่เมื่อเขาเห็นว่านวัตกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นประโยชน์สำหรับเขา ความคิดของเขาเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นจะหยุดอยู่เพียงขั้นนี้ ไม่ผ่านไปสู่ขั้นอื่นๆ

2. ขั้นการจูงใจ (Persuasion) เป็นขั้นที่เกี่ยวกับอารมณ์และทำที่ความรู้สึกของบุคคลว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมอย่างไร และเห็นคุณค่าของนวัตกรรมหรือไม่อย่างไร ในขั้นนี้บุคคลจะประเมินคุณลักษณะของนวัตกรรมด้วยการตีความหมายของข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมา และบุคคลจะหาสิ่งที่มาสนับสนุนความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อนวัตกรรมด้วยโรเจอร์ได้ชี้ว่า สื่อบุคคลโดยเฉพาะบุคคลในท้องถิ่นจะมีอิทธิพลมากต่อความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมของบุคคลนั้น

3. ขั้นการตัดสินใจ (Decision) เป็นขั้นที่บุคคลตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรม ถ้าหากเขามีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม มีความรู้สึกชอบ และเห็นประโยชน์ของนวัตกรรมนั้น เขาก็จะตัดสินใจยอมรับ ในทางตรงข้าม หากเขาไม่มีความรู้เพียงพอเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น หรือมีความรู้สึกไม่ชอบ ไม่เห็นคุณค่าของนวัตกรรมนั้น เขาก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับ

ขั้นนี้เป็นขั้นที่บุคคลพิจารณาเลือกทางเลือกที่คาดคิดว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของเรา รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอีกด้วย ขั้นนี้จึงแบ่งบุคคลออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมกับกลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรม

4. ขั้นตอนการนำไปใช้ (Implementation) เป็นขั้นที่เป็นผลมาจากการตัดสินใจซึ่งบุคคลจะพยายามแสวงหาสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมต่อไป เพื่อให้มีความเชื่อมั่นในการนำนวัตกรรมไปใช้มากขึ้น และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น และทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น โดยปกติเมื่อนวัตกรรมได้ถูกนำไปใช้แล้วขั้นตอนนี้จะสิ้นสุดลงและนำไปสู่ขั้นตอนต่อไป

5. ขั้นการยืนยัน (Confirmation) เป็นขั้นที่บุคคลแสวงหาข่าวสารข้อมูลและแรงเสริมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของตน ถ้าข้อมูลที่ได้สนับสนุนข้อมูลเดิมเขาก็ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หากข้อมูลขัดแย้งกับข้อมูลเดิมก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กล่าวคือ กลุ่มที่เคยยอมรับนวัตกรรมก็อาจเปลี่ยนไปไม่ยอมรับนวัตกรรม และกลุ่มที่ไม่ยอมรับนวัตกรรมก็อาจเปลี่ยนเป็นยอมรับนวัตกรรมในภายหลังได้

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ

Roger (1962 : 183) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ยอมรับของใหม่นั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยอายุ สถานภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมไปถึงรายได้ ขนาดที่ดินถือครอง หรือทรัพย์สินต่างๆ ที่ครอบครองอยู่ ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมสื่อสาร พฤติกรรมสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบด้วย พฤติกรรมการติดตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร ซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย ผู้สื่อสารหรือแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเป็นตัวกำหนดประเภทของข่าวสารที่ผู้ส่งข่าวสารจะใช้ เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมใหม่ ๆ แก่ผู้รับข่าวสารในทิศทางที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการได้ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

## แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

### ความหมายของความคาดหวัง

สุรางค์ จันทรเฒ (2529) ได้ให้ความหมายของความคาดหวัง (Expectation) ไว้ว่าเป็นความเชื่อหรือคำทำนายว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดที่ไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือคำคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้นประสบผลสำเร็จหรือถูกต้อง ก็จะมีเจตคติดีหรือมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าหากความคาดหวังผิดพลาดในสิ่งใดก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดาร์จ ปินทะนา (2533) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า เป็นความรู้สึกนึกคิด และคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นอาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกนึกคิดหรือคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเอง เป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็กรูปธรรมหรือนามธรรม ชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้แล้วแต่ภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2519) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังว่า ความคาดหวังมิได้ จำเพาะเจาะจงที่การกระทำอย่างเดียวกันแต่จะรวมไปถึงแรงจูงใจ ความเชื่อความรู้สึก ทศนคติและ ค่านิยมอีกด้วย ทั้งนี้ความคาดหวังในบทบาทเป็นเรื่องของการที่สมาชิกของกลุ่มโดยทั่วไปรับรู้หรือ ตั้งความหวังว่า บุคคลที่ครอบครองสถานภาพอยู่ ควรจะกระทำมีแรงจูงใจ มีความเชื่อ มีความรู้สึก มีทัศนคติค่านิยมอย่างไร เช่น คนที่อยู่ในสถานภาพครู ควรจะกระทำตัวให้เป็นตัวอย่าง แก่นักเรียน ควรจะมีความเชื่อในวิชาความรู้ที่ตนสอน ควรจะมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและควรมี ค่านิยมและความเมตตาปราณีต่อเด็กนักเรียนทุกคน เป็นต้น

Murray (อ้างถึงในศรีนิตย์ บุญทอง, 2521) ได้ให้แนวคิดของความคาดหวังว่าเป็นระดับ ผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหวังว่าจะทำได้เมื่อให้บุคคลที่ทำงานที่ตนเคยทำและความคาดหวัง นั้น เป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง บุคคลจะ รู้สึกประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับระดับความ ยากหรือความง่ายของงานที่ให้ทำนั้น ถ้างานนั้นเป็นงานที่ง่ายมากกว่า ทำสำเร็จก็ไม่มี ความหมาย และในทางตรงกันข้าม งานที่มีความยากมาก ๆ ก็จะไม่ได้อะไรเช่นเดียวกัน เพราะผู้ทำจะไม่เกิด ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถด้วยความรู้สึก ว่า แม้ทำไม่สำเร็จก็ไม่คิดว่าเป็น ความล้มเหลว ดังนั้นความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวจะเกิดขึ้นเมื่อทำงานใน ระดับกลาง ๆ นอกจากนี้ ศรีนิตย์ บุญทอง ยังได้อ้างถึงแนวคิดของดีเชคโค ที่กล่าวว่า การกำหนด ความคาดหวังของบุคคล นอกจากขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ที่ผ่านมาในการทำงานนั้น ๆ ด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมา ก่อน ก็จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับ ความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมาเพื่อป้องกันมิให้ตน เกิดความรู้สึกล้มเหลว จากการที่วางระดับความคาดหวังไว้สูงกว่าความสามารถจริง

ดังนั้น ความคาดหวังก็เป็นความรู้สึกนึกคิดและคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเป็นการประเมินค่า โดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องชี้วัดว่าสิ่งไหนดีไม่ดียังไง

### ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีนี้พัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆ ได้ว่าการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบสามประการ คือ

ประการที่ 1 ทฤษฎีความคาดหวังในส่วนแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่องมือ มีทรัพยากรช่วยในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอดทนเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

ประการที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังส่วนที่สอง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่าหากทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหมายแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้ามไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 3 ทฤษฎีความคาดหวังในส่วนที่สาม เป็นเรื่องของคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทัดเทียมกัน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้ามีความรู้สึกเฉย ๆ คุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์ ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นว่าผลตอบแทนที่พนักงานได้รับมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด และผลงานของพนักงานที่ผู้บริหารต้องการนั้นต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติและวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การให้ผลตอบแทนต้องเสมอภาคและยุติธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom เป็นจุดแข็งของแนวโน้มที่จะปฏิบัติโดยขึ้นกับจุดแข็ง ความคาดหวัง ซึ่งจะตามด้วยผลลัพธ์ที่กำหนด เพื่อจูงใจในผลลัพธ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งการปฏิบัติ จะตามด้วยผลลัพธ์ที่กำหนดและการจูงใจในผลลัพธ์ของบุคคล ทฤษฎีนี้เสนอว่าแต่ละบุคคลจะ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยถือเกณฑ์ความสามารถ ประสบการณ์ใน การทำงานและการได้รับรางวัล ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานที่ว่าความจูงใจขึ้นกับวิธีการที่บุคคลต้องการ และวิธีการซึ่งบุคคลคิดว่าจะได้สิ่งนั้น ความเชื่อถือของบุคคลอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์อย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายและเลือกพฤติกรรมที่คาด ว่าจะประสบความสำเร็จสูงสุด

### อิทธิพลของความคาดหวัง

สตีต วงศ์สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึง อิทธิพลของความคาดหวังที่มีต่อบุคคล ดังนี้

ความคาดหวังและพฤติกรรม ถ้ามีผู้คาดหวังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งไว้ อย่างไรก็ตาม จะโน้มนำทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาใกล้เคียงหรือตรงกับที่มีผู้คาดหวังเอาไว้ แต่ทั้งนี้ หมายถึง คาดหวังไว้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็น

"ความคาดหวัง" กับ "สิ่งที่จะทำได้จริง" มีอิทธิพลต่อพลังของความต้องการกล่าวคือ เป็น ตัวบันดาลให้ความต้องการมีความรุนแรงมากหรือน้อย ความคาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ต่อความ ต้องการ ภายใต้อิทธิพลหรือผลรวมของประสบการณ์ในอดีต เช่น จากพ่อแม่ เพื่อน การอ่าน สื่อ ฯลฯ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สิ่งที่จะทำได้จริง เป็นตัวกำหนดความสำเร็จจุดมุ่งหมาย ที่ ความสามารถจะขึ้นไปถึงได้ของความต้องการ

เมื่อความคาดหวังไม่สมหวัง ถึงแม้จะมีแรงจูงใจก็ตาม ย่อมจะมีบ้าง บางครั้งไม่ประสบ ความสำเร็จ หรือไม่ได้ผลดีตามที่คาดหวังไว้ เพราะอาจจะมีอุปสรรคบางประการ ซึ่งอาจจะคิดไม่ ถึงหรือคาดคิดไม่ถึงก็ตาม เมื่อประสบกับความไม่สำเร็จ บุคคลย่อมจะแสดงออกใน 2 ลักษณะ

1. เกิดความย่อท้อ ท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่กล้าทำอีก หรือหลบหนีไม่ยอมทำอีกเลย
2. พยายามหาทางศึกษาหาข้อบกพร่องเพื่อแก้ไข แล้วพยายามค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ ทำให้งานนั้นให้สำเร็จให้จงได้

## ระเบียบวิธีการศึกษา

### ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานกลาง จำนวน 4,372 คน(การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2545) ตั้งแต่ระดับ 1 - 9

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 200 ตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนร้อยละของจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพนักงานในสำนักงานกลางและจำนวนตัวอย่าง

สายงาน	จำนวนพนักงาน <sup>1/</sup>	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่าง
สนับสนุน	2,436	55.7	111
ธุรกิจวิศวกรรม	668	15.3	31
ธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา	1,268	29.0	58
รวม	4,372	100.0	200

ที่มา : <sup>1/</sup> กองการพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, พฤศจิกายน 2545

3. ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ-ตลอดทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อวัดระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งจะเป็นแบบทดสอบชนิด “ถูก/ผิด”

ส่วนที่ 3 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคในด้าน การประชาสัมพันธ์ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการและผลตอบแทน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการประเมินผลงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale เป็นมาตรวัด เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 5 เห็นด้วยเท่ากับ 4 ไม่แน่ใจเท่ากับ 3 ไม่เห็นด้วยเท่ากับ 2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งเท่ากับ 1

ส่วนที่ 4 จะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 5 จะเป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อธิบายได้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรทางด้านประชากร ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ตัวแปรความรู้ความเข้าใจ และตัวแปรทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยกำหนดให้มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เห็นด้วย และกลุ่มที่ไม่เห็นด้วย

### ตัวแปรที่ใช้และการวัดค่า

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยทางประชากร ประกอบด้วย

เพศ กำหนดให้เพศชายมีค่าเท่ากับหนึ่ง และเพศหญิงมีค่าเท่ากับศูนย์

อายุ วัดค่าจากอายุจริงในวันสัมภาษณ์ มีหน่วยวัดเป็นปี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัดค่าจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริงในวันที่สัมภาษณ์ มีหน่วยวัดเป็นปี

ระดับการศึกษา วัดจากค่าจริงเป็นระดับการศึกษาสูงสุดในวันสัมภาษณ์

อัตราเงินเดือน วัดจากค่าจริงเป็นอัตราเงินเดือนสูงสุดในวันสัมภาษณ์ มีหน่วยวัดเป็นบาท

1.2 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ วัดจากคะแนนในการตอบแบบสอบถามจำนวน 10 ข้อ ตอบถูกได้ข้อละ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ทราบได้ 0 คะแนน โดยส่วนที่ตอบไม่ทราบจะไม่นำมาใช้ในการคำนวณ และแบ่งระดับความรู้ความเข้าใจดังนี้

ระดับต่ำ (0 – 3 คะแนน) โดยในชั้นการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม พนักงานควรมีความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการ และวัตถุประสงค์ในประเด็นคำถามอย่างน้อย 4 ข้อแรก

ระดับปานกลาง (4 – 7 คะแนน) โดยพนักงานควรมีความรู้ความเข้าใจถึงการปรับโครงสร้างองค์การ ซึ่งปัจจุบันได้ดำเนินการแล้ว

ระดับสูง (8 – 10 คะแนน) โดยพนักงานมีความรู้ความเข้าใจไปถึงการนำรัฐวิสาหกิจเข้าตลาดหลักทรัพย์ ซึ่ง ณ วันที่ตอบแบบสอบถามยังมิได้ดำเนินการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ทศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้มีข้อเลือก 5 ข้อ และให้คะแนนเรียงลำดับ 1 2 3 4 5 จากนั้นนำคะแนนทุกข้อของทศนคติมาถ่วงเฉลี่ยด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดให้ “เห็นด้วย” มีค่าเท่ากับหนึ่ง และ “ไม่เห็นด้วย” มีค่าเท่ากับศูนย์

### สมมุติฐานของการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. ทศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในด้าน การให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการและผลตอบแทนจากการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการประเมินผลงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายถึงกลุ่มความคาดหวังในการยอมรับของพนักงาน

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

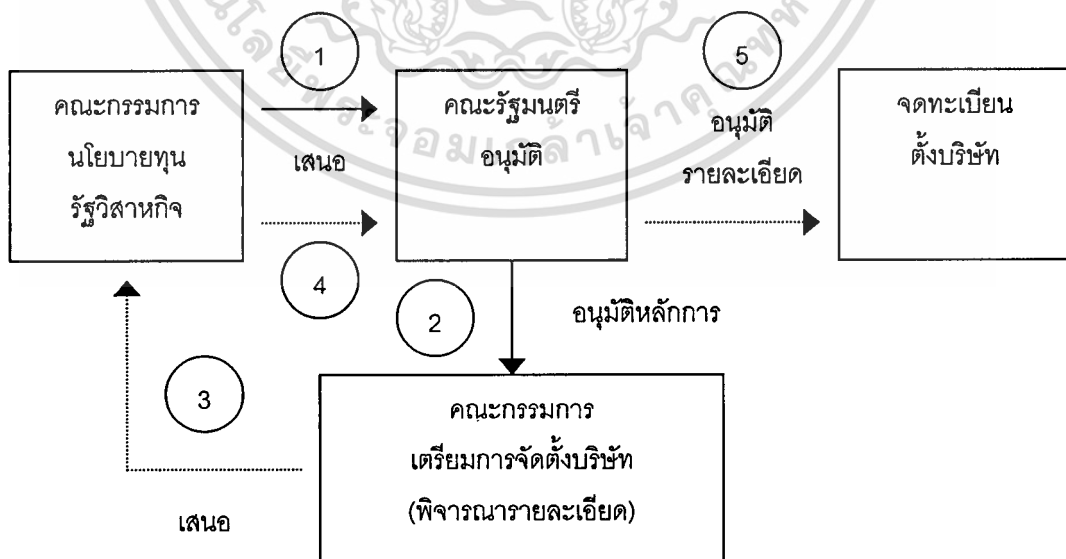
### บทที่ 3

## การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจ (Privatization) นั้น เป็นการดำเนินนโยบายของรัฐที่ถือกำเนิดมานานแล้ว คือตั้งแต่หมดยุคทองของรัฐวิสาหกิจในรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม และในรัฐบาลสมัย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 – 2509 ขึ้น ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ รัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจนไว้ด้วย นอกจากนี้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับต่อมาจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลชุดต่าง ๆ ก็ยังได้กำหนดนโยบายในเรื่องนี้อย่างชัดเจนมาโดยตลอด

### การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท

รัฐวิสาหกิจใดที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนทุนทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นทุนเรือนหุ้นในรูปแบบบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด จะทำเรื่องเสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ให้ความเห็นชอบก่อน แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท

ที่มา : (พรเทพ, 2543 : 29)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการนำทุนบางส่วน หรือทั้งหมดมาแปลงเป็นทุนเรือนหุ้น ในรูปแบบของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด
2. เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการตามข้อ (1) แล้ว คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท (ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงตามรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง) จะพิจารณารายละเอียดในการเปลี่ยนแปลงทุนเป็นทุนเรือนหุ้นให้เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เช่น
3. เมื่อคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท พิจารณารายละเอียดต่าง ๆ แล้ว นำเสนอคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ เพื่อพิจารณาต่อไป
4. คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ พิจารณารายละเอียดในการจัดตั้งบริษัทตามข้อ (2) และเสนอคณะรัฐมนตรี
5. เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติรายละเอียดในการเปลี่ยนทุนขององค์การใดเป็นทุนเรือนหุ้นแล้ว ก็ให้นายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดแล้วแต่กรณี จัดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายนั้น โดยในขั้นแรกให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นแทนรัฐบาลทั้งหมด ซึ่งบริษัทดังกล่าวยังคงมีสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่

### การนำรัฐวิสาหกิจเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

จากนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการให้บริการของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นองค์การหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้กับประเทศ รัฐบาลจึงเห็นชอบให้แปลงสภาพการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจบางส่วนหรือทั้งหมดของภาครัฐด้วยวิธีการกระจายหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งการกระจายหุ้นหรือการขายหุ้นในตลาดทุนและจำหน่ายไอพ่นรัฐวิสาหกิจนี้ ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปและพัฒนาตลาดทุนของไทยวิธีหนึ่ง ซึ่งได้บรรจุไว้เป็นแนวทางการแปรรูปในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6

การกระจายหุ้นรัฐวิสาหกิจถือเป็นการจัดการทรัพย์สินของประเทศให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้คนไทยและพนักงานเข้ามามีส่วนในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และก้าวไปสู่การเป็นบริษัทมหาชน โดยที่รัฐยังมีนโยบายในการถือหุ้นเพื่อคงสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่หรือยังคงถือหุ้นอยู่เกินร้อยละ 50

## การแปรรูปกิจการไฟฟ้า

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา รัฐบาลได้ส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการผลิตไฟฟ้า ทั้งที่เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็ก (Small Power Producer หรือ SPP) และผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระ (Independent Power Producer หรือ IPP) ต่อมาเมื่อวัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น รวมถึงการมีแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจที่มีการกำหนดกรอบการแปรรูปในระยะยาวไว้อย่างชัดเจนและเป็นขั้นเป็นตอน ทำให้การปรับโครงสร้างและแปรรูปกิจการไฟฟ้าของไทยมีการดำเนินการกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบมาหลายปี โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2543 ให้ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าเริ่มดำเนินการได้ในปี พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ การเตรียมการจะเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 และกิจกรรมต่างๆ จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป

### การปรับโครงสร้างและแปรรูปกิจการไฟฟ้าของไทย

โครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้า และขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงสร้างในอนาคต ได้มีการนำเสนอดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ, 2541)

#### ขั้นที่ 1

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตคงสถานะของผู้ซื้อ และผู้จัดหาพลังไฟฟ้าหลักของประเทศ ระยะเวลา นับจากวันที่พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจได้รับการอนุมัติถึง ปี พ.ศ. 2544 โดยการไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมีหน้าที่ในการจัดจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชน ภายใต้ความรับผิดชอบเช่นเดิม

#### ขั้นที่ 2

บริษัทการไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงสถานะศูนย์กลางในการซื้อไฟฟ้า แต่เปิดโอกาสให้บุคคลที่สามสามารถเข้าสู่ระบบส่งหรือระบบจำหน่ายได้ ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2546 โดยมีการแปรสภาพหน่วยธุรกิจระบบส่งและหน่วยธุรกิจอื่นๆ เป็นบริษัทลูกภายใต้บริษัทการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ซึ่งจะมีสถานะเป็นบริษัทรวมทุน (Holding Company) นอกจากนี้ จะเปิดโอกาสให้บุคคลที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถเข้าสู่ระบบส่งไฟฟ้าได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ผลิตไฟฟ้าสามารถขายไฟฟ้าโดยตรงให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า โดยการใช้สายส่งของบริษัทระบบส่งและสายจำหน่ายไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง หรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### ขั้นที่ 3

การแข่งขันอย่างเสรีในการขายส่งไฟฟ้า (Power Pool) และการเปิดให้มีการแข่งขันในระดับลูกค้ารายย่อย (Retail Competition) ระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป โครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าในระยะยาวของประเทศไทย จะเป็นโครงสร้างที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในอุตสาหกรรม ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวเป็นโครงสร้างที่ถูกสร้างที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โครงสร้างที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันจะสร้างการแข่งขันในระดับของผู้ผลิตไฟฟ้า (Generating Companies : GENCOs) ทั้งในแง่ของการแข่งขันในการขายไฟฟ้าผ่านระบบตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power Pool) และในแง่ของการขายตรงให้ลูกค้ารายใหญ่

ภายใต้ระบบนี้ ผู้ดำเนินงานควบคุมระบบอิสระ (Independent System Operator : ISO) ทำหน้าที่เสมือนตลาดซื้อขายไฟฟ้าโดยมีการจัดตั้งระบบตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power Pool) ทั้งนี้ผู้ดำเนินงานควบคุมระบบอิสระจะไม่มีหน่วยผลิตไฟฟ้าเป็นของตัวเอง เพื่อสร้างความเป็นอิสระในการดำเนินงาน บริษัทระบบส่ง (Transmission Company : TRANSCO) จะเป็นบริษัทอิสระที่แยกจากผู้ดำเนินงานควบคุมระบบอิสระ องค์การกำกับดูแลของประเทศจะเป็นผู้กำกับดูแลบริษัทระบบส่ง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคคลที่สามารถเข้าสู่ระบบไฟฟ้าของประเทศได้ในราคาที่เหมาะสม

บริษัทระบบจำหน่าย (Distribution Companies : DISCOs) จะเป็นผู้รับผิดชอบในระบบจำหน่ายไฟฟ้าภายในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะของบริษัทระบบจำหน่ายจะเป็นระบบผูกขาด-องค์การกำกับดูแลจะเข้ามาดูแลในด้านหลักเกณฑ์และระดับราคาในการเข้าสู่ระบบจำหน่ายไฟฟ้า ในการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับลูกค้ารายย่อยนั้น อาจจะเป็นหน้าที่ของบริษัทระบบจำหน่าย (DISCOs) หรือบริษัทจำหน่ายไฟฟ้ารายย่อยอิสระอื่น ๆ ก็ได้

การแปรรูปและปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าของประเทศไทย เป็นเรื่องที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมาหลายปีแล้วโดย มติ ครม. เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 เห็นชอบให้แยกกิจการผลิตไฟฟ้า กิจการระบบสายส่งและกิจการระบบสายจำหน่ายออกจากกันเพื่อให้เป็นไปตามมติดังกล่าว โรงไฟฟ้าพลังความร้อนของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตจะถูกแยกออกเป็นหน่วยธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Business Units : Bus) และต่อมาจะถูกแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัดและนำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (คณะอนุกรรมการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2543:19-25)

นอกจากนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2541 ได้เห็นชอบแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งใช้เป็นกรอบในการกำหนดขอบเขตและทิศทางของการปรับโครงสร้างและการแปรรูปสาขาธุรกิจหลัก 4 สาขา ซึ่งรวมสาขาพลังงานไว้ด้วย

แผนการแปรรูปกิจการไฟฟ้าที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ จึงเป็นการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าให้มีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการระดมทุนให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนและถือหุ้นในกิจการไฟฟ้า โดยกิจการในสวนใดที่สามารถเพิ่มการแข่งขันได้ก็จะให้มีการแข่งขันมากขึ้น แต่สวนใดที่ไม่สามารถเพิ่มการแข่งขันได้เนื่องจากเป็นกิจการผูกขาดโดยธรรมชาติ เช่น ระบบสายส่งและสายจำหน่ายไฟฟ้า ซึ่งไม่มีประโยชน์ที่จะต้องลงทุนบักเสภาพาดสายใหม่ให้ซ้ำซ้อนกับของเดิม ก็จะมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวดเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้บริโภค

การแปรรูปกิจการไฟฟ้าในลักษณะดังกล่าวข้างต้นจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม และจะส่งผลให้อัตราค่าไฟฟ้าถูกลงเมื่อเทียบกับในกรณีที่ยังคงเป็นกิจการผูกขาดเช่นเดิม โดยในขั้นแรกได้มีการเพิ่มการแข่งขันในระดับการผลิตไฟฟ้า กล่าวคือตั้งแต่ปี 2535 รัฐบาลได้เริ่มส่งเสริมให้เอกชนมีบทบาทมากขึ้นในการผลิตไฟฟ้า ทั้งที่เป็นผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก (Small Power Producer : SPP) และผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระ (Independent Power Producer : IPP) และระดมทุนจากภาคเอกชนโดยการขายหุ้นในโรงไฟฟ้าระยองและชนอม (ซึ่งกลายเป็น บริษัทผลิตไฟฟ้า จำกัด) เพื่อผลิตไฟฟ้าและขายไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แทนที่จะให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตดำเนินการแต่เพียงผู้เดียว

การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าในช่วงนี้ ยังไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไปโดยตรง เพราะผู้ใช้ไฟฟ้าส่วนใหญ่ยังคงต้องซื้อไฟฟ้าจากการไฟฟ้านครหลวงหรือการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กล่าวคือผู้ใช้ไฟฟ้ายังไม่มีทางเลือกเหมือนในกรณีของการติดตั้งโทรศัพท์ (ซึ่งสามารถเลือกได้ว่าจะติดตั้งจากองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยหรือเทลคอมเอเชีย หรือในกรณีของโทรศัพท์มือถือที่เลือกใช้บริการได้จากหลายบริษัท) ยกเว้นลูกค้าอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ใกล้โครงการ SPP ซึ่งมีทางเลือกจะซื้อจาก SPP หรือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค/การไฟฟ้านครหลวง

สำหรับการแปรรูปการไฟฟ้าทั้ง 3 แห่ง ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด ยังพบกับอุปสรรคอยู่หลายประการ อย่างไรก็ตาม รัฐยังต้องพยายามที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าต่อไป โดยได้บรรจุเข้าไว้ในแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน ภายใต้แผนดังกล่าวหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลัก เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต หรือบริษัทในเครือของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงเป็นผู้จัดหาไฟฟ้าหลักของประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็จะแยกกิจการสายส่งให้เป็นหน่วยธุรกิจและเป็นบริษัทที่มีอำนาจบริหารงานด้วยตนเอง เพื่อเปิดโอกาสให้มีการซื้อขายระหว่างผู้ผลิตไฟฟ้าและผู้ใช้ไฟฟ้าได้โดยตรง

เป้าหมายการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง และรูปแบบของกิจการไฟฟ้า (Electricity Supply Industry : ESI) ในอนาคตตามแผนแม่บท อาจแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอนซึ่งต้องใช้เวลาอย่างน้อย 5 ปี หรือมากกว่าในการดำเนินงานให้บรรลุผล ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงเป็นผู้ซื้อและผู้จัดหาไฟฟ้าหลัก (พ.ศ.2541-พ.ศ.2544) ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตทั้งองค์การจะถูกแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัด โดยมีหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ที่มีอำนาจบริหารงานเองและดำเนินงานในลักษณะศูนย์กำไร (Profit Centers) พร้อมทั้งให้เอกชนเข้าร่วมทุนในโรงไฟฟ้าราชบุรี จะมีการกำหนดกลไกในการกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ผลิตและผู้ค้าไฟฟ้าทุกรายในการใช้บริการระบบสายส่งและสายจำหน่าย ในขั้นตอนนี้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงมีบทบาทเด่นในฐานะเป็นผู้ซื้อและผู้จัดหาไฟฟ้าในระบบขายส่ง ส่วนการไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ยังคงมีหน้าที่จัดจำหน่ายไฟฟ้าให้กับลูกค้าในเขตความรับผิดชอบของตนเช่นเดิม (ยกเว้นกรณีที่ใช้ไฟฟ้า ขอซื้อไฟฟ้าโดยตรงจากผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนรายเล็ก : SPP)

ลักษณะและประเด็นสำคัญของโครงสร้างในขั้นตอนที่ 1 มีดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของภาคเอกชนในกิจการผลิตไฟฟ้ายังมีไม่มาก ซึ่งสามารถช่วยระดมทุนจากภาคเอกชนให้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตได้บ้างในระดับหนึ่ง
2. การวางแผนระบบไฟฟ้าในระยะยาว (Long-term Planning) ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบของกรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
3. ยังมีเหตุผลและแรงจูงใจที่จำกัดในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต เนื่องจากไม่มีการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตไฟฟ้าด้วยกัน (ยกเว้นในการยื่นข้อเสนอโครงการ)
4. ภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐมีส่วนร่วมกันรับภาระความเสี่ยงทางธุรกิจ
5. ผู้ใช้ไฟฟ้าไม่สามารถเลือกซื้อไฟฟ้าโดยตรงในราคาที่แข่งขันกัน นอกจากกรณีซื้อจากผู้ผลิตไฟฟ้ารายเล็ก
6. มีการจัดตั้งองค์การกำกับดูแลสำหรับกิจการไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ขั้นตอนที่ 2

บริษัทการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ยังคงเป็นตัวกลางในการจำหน่ายไฟฟ้า แต่เปิดโอกาสให้บุคคลที่สามสามารถเข้าใช้บริการระบบส่งหรือระบบสายจำหน่ายได้ (ตั้งแต่ปี 2544-2546) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตจะมีฐานะเป็นบริษัทรวมทุน (Holding Company) และยังคงมีฐานะเป็นตัวกลางในการจำหน่ายไฟฟ้า หน่วยธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (EGAT-T) จะถูกแปรสภาพเป็นบริษัทในเครือของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (Transmission Company) และในขั้นต้นหน่วยธุรกิจอื่น ๆ จะแปรสภาพการดำเนินงานเป็นลักษณะศูนย์กำไรซึ่งจะถูกแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัดภายหลัง แต่จะเปิดโอกาสให้บุคคลที่สามสามารถเข้ามาใช้บริการระบบสายส่งได้ (Third Party Access : TPA) ซึ่งจะทำให้ผู้ผลิตไฟฟ้าสามารถขายไฟฟ้าโดยตรงให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า โดยใช้สายส่งของบริษัทระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต และสายจำหน่ายของการไฟฟ้านครหลวง หรือของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในช่วงนี้จะเริ่มมีการแปรสภาพการไฟฟ้าฝ่ายจำหน่าย เป็นบริษัทจัดระบบสายจำหน่าย (Distribution Company) โดยอาศัยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ โดยเริ่มจาก กฟน. ก่อน และตามมาด้วย กฟภ. (ซึ่งอาจจะไม่เสร็จจนในช่วงแรกของขั้นตอนที่ 3) นอกจากนั้น จะเริ่มมีการระดมทุนจากภาคเอกชนในกิจการผลิตไฟฟ้าซึ่งเป็นบริษัทลูกของบริษัทการไฟฟ้าฝ่ายผลิตจำกัด แต่บริษัทระบบสายส่งและบริษัทจัดระบบสายจำหน่ายยังคงเป็นของรัฐทั้งหมด

ลักษณะและประเด็นสำคัญสำหรับโครงสร้างขั้นที่ 2 มีดังนี้

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตจะมีคู่แข่งขึ้นในการซื้อและจัดหาไฟฟ้าในระดับขายส่ง
2. บทบาทของภาคเอกชนในกิจการผลิตไฟฟ้ามีมากขึ้น และเริ่มมีการแข่งขันในกิจการค้าปลีก โดยผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนสามารถขายไฟฟ้าโดยตรงให้ผู้ใช้ไฟฟ้ายิ่งใหญ่ได้
3. ผู้ผลิตไฟฟ้าจะต้องแข่งขันกันในการขายไฟฟ้าให้ผู้ใช้ไฟฟ้ายิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในกิจการผลิตไฟฟ้า
4. จำเป็นต้องมีกรอบการกำกับดูแลในการกำหนดค่าบริการการใช้สายส่งและสายจำหน่าย ซึ่งจะรวมถึงการจัดตั้งองค์การกำกับดูแลอิสระและการกำหนดมาตรการกำกับดูแลในลักษณะจูงใจ (Incentive Regulation)
5. ใช้กลไกที่โปร่งใสในการจ่ายค่าชดเชย (Subsidy) ซึ่งจะทำให้การไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการรายใหม่ได้บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน กลไกที่น่าจะเป็นไปได้มากที่สุด คือ การจัดเก็บภาษี (Levy) ในกิจการผลิตไฟฟ้าซึ่งจะทำให้มีเงินกองทุนส่วนกลางไว้จ่ายค่าชดเชยแก่กลุ่มเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงมีบทบาทเป็นหน่วยงานกลางในการวางแผนในระยะยาว และควบคุมการดำเนินการของระบบไฟฟ้า
7. หน่วยธุรกิจทั้งหมดจะต้องถูกแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัด
8. บทบาทของภาคเอกชนในบริษัทผลิตไฟฟ้า (Powers) เพิ่มขึ้น

### ขั้นตอนที่ 3

การแข่งขันอย่างเสรี การจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power Pool) และการเปิดให้มีการแข่งขันในระดับการค้าปลีก ในขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นไป จะเปิดให้มีการแข่งขันอย่างเสรี ทั้งในการขายส่งไฟฟ้าและในระดับขายปลีกแก่ลูกค้ารายย่อย บริษัทผลิตไฟฟ้าต่าง ๆ จะแข่งขันกันขายไฟฟ้าผ่านตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า โดยส่งไฟฟ้าผ่านระบบส่งของบริษัทระบบสายส่ง และบริษัทจัดระบบสายจำหน่าย องค์การกำกับดูแลจะเป็นผู้กำกับดูแลบริษัทระบบสายส่งและระบบสายจำหน่าย เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคคลที่สามารถเข้าใช้ระบบไฟฟ้าของประเทศได้ในราคาที่เหมาะสม

ในการดำเนินงานตามนโยบายด้านพลังงานของรัฐบาล เช่น การกระจายแหล่งเชื้อเพลิง และการรักษาระดับการแข่งขันระหว่างผู้ผลิตไฟฟ้า ซึ่งอาจจะกำหนดประเภทการใช้เชื้อเพลิงในการออกใบอนุญาตจัดหาเชื้อเพลิง หรือการให้ลำดับความสำคัญกับประเภทของเชื้อเพลิงที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้าในการรับซื้อไฟฟ้าโดยตลาดกลาง ในช่วงนี้ จะเริ่มมีการกระจายหุ้นของบริษัทระบบสายส่งและระบบสายจำหน่ายในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้ประชาชนเข้ามาถือหุ้นส่วนหนึ่ง

ศูนย์ควบคุมระบบอิสระ (Independent System Operator หรือ ISO) จะทำหน้าที่ในการควบคุมระบบไฟฟ้า โดยจะไม่มีการผลิตไฟฟ้าเป็นของตนเองเพื่อสร้างความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ศูนย์ควบคุมระบบอิสระจะเป็นผู้ส่งเดินเครื่องโรงไฟฟ้าโดยเลือกจากผู้ผลิตที่เสนอราคาต่ำสุด นอกจากนี้จะรับผิดชอบในการวางแผนระบบไฟฟ้าของประเทศ โดยมีบริษัทจัดระบบสายจำหน่าย จะเป็นผู้รับผิดชอบในระบบสายจำหน่ายไฟฟ้าแรงต่ำภายในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทจัดระบบสายจำหน่ายจะเป็นผู้ผูกขาดในการให้บริการสายไฟฟ้าในเขตพื้นที่นั้น ๆ องค์การกำกับดูแลอิสระจะเข้ามาดูแลในด้านหลักเกณฑ์การให้บริการเข้าสู่ระบบจำหน่ายไฟฟ้าและอัตราค่าใช้บริการ สำหรับการขายไฟฟ้าให้กับลูกค้ารายย่อยนั้น จะเป็นหน้าที่ของผู้ค้าปลีก ซึ่งอาจเป็นธุรกิจในเครือของบริษัทจัดระบบสายจำหน่าย หรือผู้ค้าปลีกอิสระก็ได้ ในช่วงแรกผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่นั้น (เช่น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่) สามารถเลือกซื้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไฟฟ้าจากผู้ค้าปลีกได้หลายราย เมื่อตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าพัฒนาขึ้นและประเด็นการกำกับดูแลตลอดจนประเด็นปัญหาทางการค้าบางอย่างมีความชัดเจนขึ้นแล้ว เช่น ปัญหาเกี่ยวกับสัญญาซื้อขายไฟฟ้า (PPAs) และการจ่ายเงินชดเชย (Subsidies) เป็นต้น ระบบสัมปทานในพื้นที่ (Franchise) จะค่อย ๆ ยกเลิกไป ผู้ใช้รายย่อยก็จะสามารถเลือกได้ว่าจะซื้อไฟฟ้าจากผู้ค้าปลีกใด

ในขั้นตอนนี้การไฟฟ้าฝ่ายผลิตยังคงสภาพเป็นบริษัทรวมทุน (Holding Company) โดยมีบริษัทระบบสายส่ง (GridCo/EGAT-T) เป็นบริษัทในเครือและยังรับผิดชอบการผลิตไฟฟ้าโดยใช้พลังน้ำ ตลอดจนมีหุ้นในบริษัทผลิตไฟฟ้าบางแห่ง และธุรกิจที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ การดำเนินการให้เป็นไปตามโครงสร้างกิจการไฟฟ้าในระยะยาวนี้ จะต้องมีการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าของไทยในปัจจุบันอย่างมากหลายด้าน คือ การผลิตไฟฟ้าซึ่งเดิมดำเนินการโดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตเท่านั้น จะต้องถูกกระจายออกไปยังบริษัทผู้ผลิตไฟฟ้ากลุ่มต่าง ๆ (ยกเว้นการผลิตไฟฟ้าจากพลังน้ำ) ซึ่งจะต้องจัดตั้งศูนย์ควบคุมระบบอิสระ (ISO) และอาจจะพิจารณาแปรสภาพการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้านครหลวง เป็นบริษัทจัดระบบสายจำหน่าย (DisCos) หลายบริษัท ซึ่งจำเป็นต้องทำการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมที่สุด ปัจจัยหลักที่ต้องพิจารณาคือ ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าในแต่ละพื้นที่ ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและลูกค้าของบริษัท จัดจำหน่ายรายใหม่ โดยจะมีการจัดตั้งธุรกิจค้าปลีกแยกต่างหาก และจะแปรสภาพเป็นบริษัทจำกัด โดยมี บริษัทจัดระบบสายจำหน่ายเป็นเจ้าของหรือแยกเป็นอิสระจากบริษัทจัดระบบสายจำหน่ายก็ได้

ลักษณะและประเด็นสำคัญของโครงสร้างกิจการไฟฟ้าที่มีการแข่งขันมีดังนี้

1. ให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมทั้งในกิจการผลิตไฟฟ้าและการค้าปลีก
2. ความเท่าเทียมกันในการแข่งขันระหว่างบริษัทผลิตไฟฟ้าที่เป็นของรัฐกับของภาคเอกชน จะนำไปสู่การแข่งขันที่แท้จริงในการจำหน่ายไฟฟ้าทั้งระดับขายส่งและขายปลีก
3. การให้รูปแบบโครงสร้างที่มีการแข่งขันที่เหมาะสม จะเป็นการกระตุ้นให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างมากในกิจการผลิตไฟฟ้าและการจัดจำหน่ายระดับขายปลีก

กลไกตลาดจะเข้ามาแทนที่การวางแผนจากส่วนกลาง เนื่องจากผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่สามารถซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตได้โดยตรง จะมีการลงทุนในการขยายกำลังการผลิตไฟฟ้าขึ้นใหม่ต่อเมื่อมีราคาที่เหมาะสม ซึ่งกำหนดโดยสภาพอุปสงค์และอุปทานในตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า

## การแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ในส่วนของแผนการแปรรูปกิจการไฟฟ้าในขณะนี้ ยังเป็นการปรับโครงสร้างและแปรรูปกิจการให้มีการแข่งขันมากขึ้น ควบคู่ไปกับการระดมทุนให้เอกชนเข้ามาลงทุนและถือหุ้นกิจการไฟฟ้า โดยส่วนใดที่กิจการไฟฟ้าสามารถเพิ่มการแข่งขันได้ ก็จะทำให้มีการแข่งขันมากขึ้น แต่ส่วนใดที่ไม่สามารถเพิ่มการแข่งขันได้เนื่องจากเป็นกิจการผูกขาดโดยธรรมชาติ เช่น สายส่งและสายจำหน่ายไฟฟ้า เพราะไม่มีประโยชน์ที่จะลงทุนปักเสาพาดสายใหม่ให้ซ้ำซ้อนกับของเดิม แต่ก็จะมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวด เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้บริโภค

### แผนการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2538 เห็นชอบในหลักการการแปรรูปของ กฟภ. และมอบหมายให้ กฟภ. จัดทำแผนปฏิบัติการและรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างเพื่อการแปรรูป รวมทั้งมีมติเมื่อ 5 มีนาคม 2539 เห็นชอบในแนวทางการปรับโครงสร้างและการแปรรูปกิจการไฟฟ้าของประเทศโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ โครงสร้างกิจการไฟฟ้าระยะปานกลาง (ปี พ.ศ. 2539 - 2542) และโครงสร้างกิจการไฟฟ้าระยะยาว (ปี พ.ศ. 2543 - 2548 เป็นต้นไป) พร้อมทั้งมีมติเห็นชอบในแผนแม่บทการปฏิรูประบบโครงสร้างกิจการเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 ทั้งนี้ในส่วนของ กฟภ. ซึ่งจัดอยู่ในสาขาพลังงาน มีแผนปฏิบัติการดังตารางที่ 2

สำหรับขั้นตอนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ กฟภ. เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2541 ได้กำหนดขั้นตอนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. เป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

ขั้นที่ 1 การจัดตั้งหน่วยธุรกิจภายใน กฟภ. โดยธุรกิจเสริม 5 ธุรกิจ ได้แก่ หน่วยธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า หน่วยธุรกิจวิศวกรรม หน่วยธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีต หน่วยธุรกิจผลิตไฟฟ้า และหน่วยธุรกิจสารสนเทศ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2543 - 2544 และธุรกิจหลัก 2 ธุรกิจ คือ หน่วยธุรกิจเครือข่ายระบบไฟฟ้า และหน่วยธุรกิจจำหน่ายและบริการ

ขั้นที่ 2 การแยกหน่วยธุรกิจที่มีความพร้อม จัดตั้งเป็นบริษัทลูก ในส่วนของธุรกิจเสริมต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2543 - 2544 และธุรกิจหลัก ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2546 - 2547

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 3 การกระจายหุ้นในบริษัทลูก หรือการเข้าร่วมลงทุนกับภาคเอกชน ในส่วนของธุรกิจเสริม ต้องดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป และธุรกิจหลัก ต้องดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป

## ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ขั้นตอนการดำเนินการ	ระยะเวลา (พ.ศ.)
1. จัดตั้งธุรกิจเสริม <sup>1/</sup> ให้อยู่ในรูปหน่วยธุรกิจ	2542 – 2543
2. แปรสภาพหน่วยธุรกิจเสริมในรูปบริษัทลูก	2543 – 2544
3. จัดตั้งกิจการด้านระบบจำหน่าย และด้านจัดจำหน่าย ให้อยู่ในรูปหน่วยธุรกิจที่มีการแยกต้นทุน	2542 – 2544
4. ปรับโครงสร้าง กฟภ. ให้อยู่ในรูปหน่วยธุรกิจที่แบ่งตามภูมิภาค	2543 – 2544
5. แปรรูปบริษัทธุรกิจเสริม	2545 – 2547
6. แปรสภาพหน่วยธุรกิจหลัก <sup>2/</sup> ด้านระบบจำหน่ายและด้านจัดจำหน่ายในรูปบริษัทจำกัด	2546 – 2547
7. แปรรูปบริษัทธุรกิจหลัก	2547 เป็นต้นไป

หมายเหตุ <sup>1/</sup> ธุรกิจเสริม หมายถึง ธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา ธุรกิจวิศวกรรม ธุรกิจผลิตภัณฑ์คอนกรีต ธุรกิจผลิตไฟฟ้า ธุรกิจสารสนเทศ

<sup>2/</sup> ธุรกิจหลัก หมายถึง ธุรกิจเครือข่ายระบบไฟฟ้า ธุรกิจจำหน่ายและบริการไฟฟ้า

ที่มา : (กองวางแผนวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2545)

## ข้อมูลทั่วไปและโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### ประวัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2503 มีหน้าที่ผลิต จัดให้ได้มาจัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขต 73

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ทั้งนี้จะครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการพัฒนาการ แบ่งได้ดังนี้

1. แรกมีไฟฟ้าใช้ในประเทศไทย (2427 – 2502)
2. บุกเบิกก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชน (2503 – 2513)
3. เร่งรัดขยายไฟฟ้าสู่ชนบท (2514 – 2523)
4. ส่งเสริมความเจริญทางด้านธุรกิจ และอุตสาหกรรม (2524 – 2543)
5. นำเทคโนโลยีขั้นสูงมาพัฒนามาตรฐานการบริหารระดับสากล (2534 – 2543)

#### แรกมีไฟฟ้าใช้ในประเทศไทย (2427 – 2502)

ประเทศไทยมีไฟฟ้าเป็นครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เมื่อครั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นหมื่นไวยวรนาถ โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าเดินสายไฟฟ้า และติดตั้งดวงโคมไฟฟ้าที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน

เมื่อความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลายไปตามวังเจ้านาย และกิจการไฟฟ้าประเทศไทยเริ่มก่อตัวเป็นรูปร่างขึ้น เมื่อบริษัทจากประเทศเดนมาร์กได้ขอสัมปทานผลิตกระแสไฟฟ้า เพื่อใช้เดินรถรางจากบางคอแหลมถึงพระบรมมหาราชวังเป็นครั้งแรก และได้ขยายการผลิตไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง

สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคเริ่มต้นอย่างเป็นทางการ เมื่อทางราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้นในกองบัญชาการ กรมสาธารณสุขุ กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อตั้งไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้นเพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนเป็นแห่งแรกเมื่อปี 2473 ต่อมาปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้าเป็นกองไฟฟ้าสังกัดกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็นกองไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 กิจการไฟฟ้าต้องหยุดชะงักลง โรงไฟฟ้าขาดแคลนอะไหล่ และน้ำมันเชื้อเพลิง ระบบผลิตชำรุดทรุดโทรมจนปี 2490 ภาวะเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น และรัฐบาลเริ่มเห็นความจำเป็นในการเร่งขยายการก่อสร้างกิจการไฟฟ้า จึงได้จัดตั้งองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อปี 2497 เพื่อรับผิดชอบดำเนินกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภายหลังกิจการขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคขยายตัวขึ้น ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นผู้ดำเนินการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคแต่เพียงผู้เดียว รวมทั้งเตรียมปรับปรุงระบบจำหน่าย เพื่อรับกระแสไฟฟ้าจากองค์การผู้ผลิตขนาดใหญ่ รัฐบาลจึง เห็นควรให้เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงการบริหารงานตลอดจนสถานะของหน่วยงานเสียใหม่ โดย ยกฐานะองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน เป็น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี พ.ศ. 2503

### บุกเบิกก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชนใหญ่ ทศวรรษที่ 1 (2503 – 2513)

เมื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสถาปนา ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจากองค์การไฟฟ้าส่วน ภูมิภาคมาดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยทุนประเดิมจำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการไฟฟ้าอยู่ใน ความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้า สูงสุดในปี 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (2504 – 2509) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก่อสร้างไฟฟ้าขึ้นใหม่ หรือเพิ่มกำลังผลิตไฟฟ้าตอบสนอง ต่อการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นให้กับชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่การไฟฟ้าจังหวัด อำเภอ ไปจนถึงตำบล และหมู่บ้าน โดยใช้เครื่องยนต์ดีเซลเป็นแหล่งต้นกำลัง ในปี 2511 มีการรวมตัวกันของการไฟฟ้า ยันฮี การไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือและการลิกไนต์ เป็นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทำให้มีแหล่งผลิตไฟฟ้าขนาดใหญ่เกิดขึ้นภายในประเทศ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับซื้อไฟฟ้าที่ แรงดัน 11,000 ถึง 33,000 โวลต์ และสามารถเดินสายจำหน่ายสู่ชุมชนต่าง ๆ ได้ระยะไกลเป็น ร้อย ๆ กิโลเมตร โครงการที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดทำขึ้นในช่วงทศวรรษแรก ตรงกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 และ 2 ระบบการทำงานเริ่มปรับเข้าสู่ระดับนานาชาติมากขึ้น

### เร่งรัดขยายไฟฟ้าสู่ชนบท ทศวรรษ 2 (2514 – 2532)

การเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2515 – 2519) และ แรงผลักดันของความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศที่เพิ่มขึ้นอยู่ ตลอดเวลาในอัตราที่สูงมากถึงเกือบร้อยละ 30 ต่อปี มีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องเตรียม ปรับแผนเพื่อตั้งรับการพัฒนาชนบทด้านการไฟฟ้าอย่างแข็งขัน และทันกับความต้องการของ ประชาชน โดยในเดือน เมษายน 2515 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดทำแผนงานโครงการเร่งรัด พัฒนาไฟฟ้าชนบท (Nation Plan for Thailand Accelerated Rural Electrification) จ่ายไฟฟ้าให้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมู่บ้านทั่วประเทศครบ 100% จำนวน 55,000 หมู่บ้านภายใน 25 ปี และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแผนงานเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2516 ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวรัฐบาลเห็นความสำคัญของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตลอดระยะเวลาที่จ่ายไฟให้ได้ทั่วประเทศลดเหลือเพียง 15 ปี

### ส่งเสริมความเจริญและความเจริญทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ทศวรรษที่ 3 (2542 –2533)

เพื่อตอบสนองความต้องการในการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มสูงขึ้นมาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการดำเนินการเสริมระบบจำหน่าย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของระบบไฟฟ้าให้มีความพร้อมสำหรับรองรับการขยายตัวของการใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพโดยก่อสร้างเพิ่มวงจรระบบจำหน่ายไฟฟ้าในพื้นที่ที่มีการใช้ไฟฟ้าหนาแน่นและเปลี่ยนระบบแรงดัน 11 กิโลโวลต์ เป็น 22 กิโลโวลต์ทั้งหมด ทั้งสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติโดยส่วนรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดทำแผนงานโครงการพัฒนาและขยายระบบไฟฟ้าทั้งโครงการปกติและเร่งด่วน

การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ทุกโครงการประสบความสำเร็จด้วยดีทำให้เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2532 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถบริการไฟฟ้าในพื้นที่รับผิดชอบได้ครบทั้ง 70 จังหวัด 642 อำเภอ 81 กิ่งอำเภอ 6369 ตำบล เป็นผลให้ประชาชนธุรกิจ อุตสาหกรรม สถาบันการศึกษา หน่วยราชการ ทั้งทหาร ตำรวจ พลเรือน ได้ใช้ไฟฟ้าประกอบกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนในหมู่บ้านชนบท 52,446 แห่ง หรือร้อยละ 89 ของหมู่บ้านชนบททั้งหมดได้รับบริการอย่างทั่วถึง

### นำเทคโนโลยีขั้นสูงมาพัฒนามาตรฐานการบริการระดับสากล ทศวรรษที่ 4 (2534-2543)

การดำเนินการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ผ่านมา 30 ปี ประสบผลสำเร็จอย่างดียิ่งสามารถขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้บริการกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึงวิวัฒนาการขั้นต่อมาคือการไฟฟ้าส่วนภูมิกานำระบบไฟฟ้าแรงดันสูง 115 กิโลโวลต์ มาใช้แก้ไขปัญหาระแสไฟฟ้าตกและดับในระบบจำหน่ายและมีการก่อสร้างสถานีไฟฟ้าระบบแรงดันสูง 115 กิโลโวลต์ ในปี 2526 อีกทั้งมีแนวคิดในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการจัดเก็บ จัดระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารการจ่ายกระแสไฟฟ้าได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

จากการพัฒนาด้านเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องมีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการบริการที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้ใช้ไฟทุกราย นอกจากนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลอันมีค่าให้สามารถใช้เครื่องมืออันทันสมัยได้อย่างชำนาญ เป็นสิ่งที่การไฟฟ้าให้ความสำคัญโดยฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความชำนาญในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการปฏิบัติงาน เพราะด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กอปรกับความเชื่อมั่นในระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าทำให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความมั่นคงและพร้อมที่จะขยายการดำเนินงานเพื่อรองรับลูกค้าได้อย่างเต็มที่ตราบถึงทุกวันนี้

### การบริหารงานและพื้นที่ในความรับผิดชอบของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีสำนักงานกลางตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานให้คำแนะนำ ตลอดจนจัดทรวัดศุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็นผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจการสำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักผู้อำนวยการประสานงานโครงการ สำนักแผนวิสาหกิจ ฝ่ายและกอง

สำหรับในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่าย) รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต มีหน้าที่ควบคุม และให้คำแนะนำแก่สำนักงานการไฟฟ้าต่าง ๆ ในสังกัด รวม 969 แห่ง ในเขตความรับผิดชอบ 73 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งได้แก่การไฟฟ้าจังหวัด 73 แห่ง การไฟฟ้าอำเภอ 723 แห่ง และการไฟฟ้าตำบล 173 แห่ง ทั้งนี้จะครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศ

## โครงสร้างองค์การ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้กำกับดูแล โดยมีคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีเป็นผู้ควบคุมการดำเนินงานและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง มีผู้ว่าการเป็นผู้บริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

ในปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ทำการปรับโครงสร้างองค์การให้มีลักษณะเป็นหน่วยธุรกิจแล้ว แบ่งเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลาง ได้แบ่งสายงานออกเป็นสายธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษาและสายงานธุรกิจวิศวกรรม สำหรับหน่วยงานอื่นที่ไม่ได้เปลี่ยนเป็นหน่วยธุรกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็เปลี่ยนโครงสร้างด้วยเพื่อให้โครงสร้างสอดคล้องกัน สำหรับในส่วนภูมิภาคทั้ง 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยไฟฟ้าทั้ง 12 เขต (ภาคละ 3 เขต) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ปรับโครงสร้างโดยแบ่งออกเป็น

1. กิจการเครือข่ายระบบไฟฟ้า
2. กิจการจำหน่ายและบริการ

โดยในด้านการให้บริการสายจำหน่ายไฟฟ้า ขนาดแรงดัน 22 กิโลโวลต์ ขึ้นไป จัดตั้งเป็นกิจการเครือข่าย 4 แห่ง แบ่งตามภาคที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดแบ่งอยู่แล้วได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ สำหรับในด้านกิจการให้บริการจัดหาไฟฟ้าในพื้นที่ 12 เขต (ในพื้นที่ 4 ภาค ภาคละ 3 เขต) จัดตั้งเป็นกิจการจำหน่ายและบริการ (Regulated Electricity Delivery Company) (REDCo) 12 บริษัท รับผิดชอบด้านสายจำหน่ายไฟฟ้าระดับแรงดัน 400 โวลต์และต่ำกว่า

โครงสร้างบริหารปัจจุบันของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประกอบด้วย ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ 11 ท่าน (รวมรองผู้ว่าการกิจกรรมพิเศษ) ผู้ช่วยผู้ว่าการ 10 ท่าน หน่วยงานระดับฝ่ายและเทียบเท่า 45 ฝ่าย หน่วยงานระดับกอง 107 กอง สำนักงานการไฟฟ้า 969 แห่ง โดยมีสำนักงานกลางตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โครงสร้างดังแสดงในภาพที่ 4

## พนักงาน

ในปีงบประมาณ 2545 มีพนักงานทั้งสิ้น 28,121 คน เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานใน ส่วนกลาง 4,372 คน (ร้อยละ 15.5) และในส่วนภูมิภาค 23,749 คน (ร้อยละ 84.5) ในจำนวน นี้เป็นพนักงานที่มีคุณวุฒิปริญญา อนุปริญญา-ปวส. 14,520 คน (ร้อยละ 51.6) ระดับ ปวช.- ม.ศ.5 และ ม.ศ.3 จำนวน 12,211 คน (ร้อยละ 43.4) และระดับอื่น ๆ 1,390 คน (ร้อยละ 5.0)

จากข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 1 –11) หมวดที่ 1 คุณสมบัติ คุณวุฒิ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ข้อ 5 ให้ประเภทของพนักงานมีดังนี้

1. พนักงานรายเดือน คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ เป็นพนักงานประจำ โดยได้รับเงินเดือนเป็นรายเดือน
2. พนักงานรายวัน คือ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่เป็น พนักงานประจำ โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน
3. พนักงานชั่วคราว คือ พนักงานที่บรรจุเข้าฝึกงาน ทดลองงานหรือจ้างเป็นพนักงาน โคนมีกำหนดเวลาโดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน

ผู้ที่จ้างให้ปฏิบัติงานชั่วคราวในกรณีเร่งด่วนฉุกเฉินหรือจ้างให้เข้าปฏิบัติงานเฉพาะกิจการ อย่างหนึ่งอย่างใดตามระยะเวลาของโครงการหรือแผนงาน ให้ถือเป็นลูกจ้างชั่วคราวและไม่อยู่ ในบังคับแห่งข้อบังคับนี้

ผู้ที่ยืมตัวจากหน่วยราชการหรือหน่วยงานอื่นให้มาช่วยปฏิบัติงาน ให้ถือเป็นผู้ปฏิบัติงาน พิเศษและไม่อยู่ในบังคับแห่งข้อบังคับนี้

ข้อ 7 พนักงานต้องมีคุณวุฒิดังนี้

1. พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ต้องมีคุณวุฒิสำเร็จการศึกษาไม่ ต่ำกว่าประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงของกระทรวงศึกษาธิการ หรือสถานศึกษาอื่นที่ กระทรวงศึกษาธิการหรือ ก.พ. เทียบเท่าทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญหรือฝีมือหรือใช้แรงงาน ซึ่ง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชั้นประจำแผนกหรือเทียบเท่า ต้องมีคุณวุฒิสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4

3. พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญหรือฝีมือเป็นพิเศษ ซึ่งดำรงตำแหน่งสูงกว่าเทียบเท่าชั้นประจำแผนกซึ่งมิใช่เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ต้องมีพื้นฐานความรู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษา 3 หรือเทียบเท่า

4. ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีความชำนาญหรือฝีมือ ถ้าจะจ้างเป็นพนักงานชั่วคราวครั้งละไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันหรือจ้างโดยมีสัญญาจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีตามอัตราค่าจ้างที่จะตกลงกัน ก็ให้จ้างโดยไม่จำกัดคุณวุฒิและคุณสมบัติตามข้อ 6 (1) มีสัญชาติไทย และ (4) เป็นผู้สามารถปฏิบัติงานให้แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้เต็มเวลา

ข้อ 8 ตำแหน่งของพนักงานมีดังนี้ ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย รองผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง รองหัวหน้ากอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด ประจำแผนก และเสมียนพนักงาน ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้ผู้ว่าการวางระเบียบกับตำแหน่งที่กล่าวแล้วตามความเหมาะสม ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

### หลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติ ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดในรัฐวิสาหกิจและเกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย (Stakeholder) ได้แก่ เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้น องค์กรรัฐวิสาหกิจ และ ประชาชน ดังนี้

1. สร้างความโปร่งใส และมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นสากล
2. เป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือและความมั่นใจแก่สาธารณชน เจ้าของกิจการ/ผู้ถือหุ้น นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ
3. สร้างความมั่นใจในการลงทุน และทำให้มูลค่ากิจการสูงขึ้น
4. ทำให้เกิดรูปแบบกิจการที่เป็นที่ยอมรับ และสามารถแข่งขันได้ในตลาดเสรี
5. ทำให้เกิดการสร้างพันธมิตรผูกพันเพื่อให้ผู้บริหารใช้อำนาจภายในขอบเขต รวมทั้งการสร้างกรอบความรับผิดชอบของคณะผู้บริหารและคณะกรรมการต่อผู้มีส่วนได้เสีย และสังคมส่วนรวมทำให้เกิดระบบความรับผิดชอบต่อกรรมการ และกรรมการต่อเจ้าของกิจการและผู้ถือหุ้นเป็นลำดับขั้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. เป็นเครื่องมือตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางเสนอข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะให้กับองค์การ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

7. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากการเป็นกรรมการ และเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้ทำการสุ่มตัวอย่างมาจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานกลาง โดยที่จะแบ่งเป็นการศึกษาเป็น 6 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่ 3 ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนที่ 4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานกลาง ส่วนที่ 5 ทักษะติดต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และส่วนที่ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

#### ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานกลาง จำนวน 200 ตัวอย่าง ผลการสำรวจพบว่าเป็นเพศชายร้อยละ 71.0 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.5 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.6 ปี มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 66.5 มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 73.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 – 29,999 บาท มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 3 ถึงระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 50 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.5 (ตารางภาคผนวกที่ 1)

#### พฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จากการศึกษาพฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ตารางที่ 3) พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากเว็บไซต์ภายในองค์กรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาได้แก่การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ในลักษณะไม่เป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 25.5 และอันดับที่สามได้แก่การรับรู้จากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 17.0

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละของแหล่งข้อมูลที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูลมากที่สุด

แหล่งข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เว็บไซต์ภายในองค์กร	83	41.5
การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	51	25.5
สื่อโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์	34	17.0
หนังสือเวียนภายในองค์กร	21	10.5
เสียงตามสาย	11	5.5
รวม	200	100.0

### ความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากการศึกษาความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.5 ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.5 เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ตารางที่ 4) โดยมีค่าเฉลี่ยความคาดหวังในการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 56.92

สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากคิดว่าจะทำให้ประสิทธิภาพองค์กรดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 76.5 และอีกสาเหตุคือคิดว่าผลตอบแทนจากการทำงานจะสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 23.5 (ตารางที่ 5)

สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากไม่แน่ใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลังแปรรูป คิดเป็นร้อยละ 40.5 และอีกสาเหตุคือไฟฟ้าเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งการแปรรูปอาจทำให้ค่าไฟฟ้าแพงขึ้น หรืออาจตกอยู่ในความครอบครองของชาวต่างชาติ คิดเป็นร้อยละ 32.5 (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วย	99	49.5
ไม่เห็นด้วย	101	50.5
รวม	200	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 5 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เหตุผลที่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คิดว่าจะทำให้ประสิทธิภาพองค์การดีขึ้น	75	76.5
คิดว่าผลตอบแทนจากการทำงานจะสูงขึ้น	23	23.5
รวม	98	100.0

ตารางที่ 6 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเหตุผลที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เหตุผลที่ไม่เห็นด้วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่แน่ใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลังแปรรูป	41	40.5
ไฟฟ้าเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐาน	33	32.5
คิดว่าสวัสดิการจะน้อยลง	19	19.0
คิดว่าระบบประเมินผลงานจะเข้มงวดและบีบบังคับพนักงานมากขึ้น	8	8.0
รวม	101	100.0

### ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จากการศึกษาถึงความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ตารางที่ 7) พบว่าแม้กลุ่มตัวอย่างจะมีความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการแปรรูปคิดเป็นร้อยละ 75 ในประเด็นคำถามข้อที่ 1 แต่มีความเข้าใจในรูปแบบวิธีการแปรรูปคิดเป็นร้อยละ 12.5 ในประเด็นคำถามข้อที่ 2

กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในผลจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 75 ในประเด็นคำถามข้อที่ 3 และคิดเป็นร้อยละ 53 ในประเด็นคำถามข้อที่ 4 โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปรับโครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 76 ในประเด็นคำถามข้อที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 55 ในประเด็นคำถามข้อที่ 6 และคิดเป็นร้อยละ 52 ในประเด็นคำถามข้อที่ 7

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 70.5 ในประเด็นคำถามข้อที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 46.5 ในประเด็นคำถามข้อที่ 9 และคิดเป็นร้อยละ 11.5 ในประเด็นคำถามข้อที่ 10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7 คำร้อยละจากการตอบคำถาม เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นคำถาม	ตอบถูก	ตอบผิด	ไม่ทราบ	รวม
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐได้ดำเนินการอยู่โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน	75.0	18.0	7.0	100.0
2. ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรัฐจะถอนตัวจากการให้บริการโดยให้เอกชนดำเนินการแทนทั้งหมด	12.5	81.0	6.5	100.0
3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จะเปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนได้	75.0	9.5	15.5	100.0
4. การแปรรูปกิจการไฟฟ้าจะทำให้ผู้ใช้ไฟมีทางเลือกในการซื้อไฟฟ้า	53.0	30.0	17.0	100.0
5. การปรับโครงสร้าง มิได้เป็นส่วนหนึ่งของแผนการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	76.0	18.5	5.5	100.0
6. ธุรกิจหลักของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหลังการแปรรูป คือ ธุรกิจจำหน่ายและจัดหาไฟฟ้า	55.0	17.0	28.0	100.0
7. ธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหลังการแปรรูปคือ ธุรกิจวิศวกรรม และธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา	52.0	24.5	23.5	100.0
8. การขายหุ้นให้แก่ประชาชนโดยการนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ ไม่ได้อยู่ในแผนการแปรรูป	70.5	7.0	22.5	100.0
9. ตามแผนการแปรรูปจะนำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้ากระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2547	46.5	9.0	44.5	100.0
10. ในการแปรรูปนั้น รัฐบาลจะขายหุ้นทั้งหมดของกิจการ	11.5	66.0	22.	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.5 มีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ โดยที่ร้อยละ 62.0 มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง และร้อยละ 2.5 มีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง (ตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 ค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ระดับความรู้ความเข้าใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ (ระดับคะแนน 0 – 3 คะแนน)	71	35.5
ปานกลาง (ระดับคะแนน 4 – 7 คะแนน)	124	62.0
สูง (ระดับคะแนน 8 – 10 คะแนน)	5	2.5
รวม	200	100

### ทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากการศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามทัศนคติด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทัศนคติต่อความรู้และการประชาสัมพันธ์ ทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการ ทัศนคติต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทัศนคติต่อการประเมินผลงาน ปรากฏผลการศึกษาดังนี้ (ตารางที่ 9)

#### ทัศนคติต่อความรู้และการประชาสัมพันธ์

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 59.0 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่พนักงานควรได้รับข้อมูลการแปรรูปและความก้าวหน้าของการแปรรูปอย่างทั่วถึง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.5 ไม่เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าปัจจุบันมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างเพียงพอแล้ว

### ทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.5 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าปัจจุบันการเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมั่นคงกว่าการเป็นพนักงานบริษัทเอกชน โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานจะลดลงไปภายหลังจากการแปรรูป และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่างานที่ทำอยู่มีความราบรื่นไม่มีอุปสรรคมากจนทำให้รู้สึกอยากลาออก

### ทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.4 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่ารายได้และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างสุขสบายแล้ว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.5 ไม่แน่ใจกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูปจะได้รับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นเทียบเท่ากับบริษัทเอกชน โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.5 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูป สวัสดิการที่ได้รับจะลดลง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.5 ไม่แน่ใจกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูปสิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้ จะสูงขึ้นตามประสิทธิภาพองค์การ

### ทัศนคติต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า ท่านไม่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูป จะมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 77.5 ไม่แน่ใจกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูป โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองจะมีมากขึ้น

### ทัศนคติต่อการประเมินผลงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.5 ไม่แน่ใจกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูป การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะเป็นธรรมมากกว่า โดยที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 52 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าภายหลังจากการแปรรูป การพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะเป็นธรรมมากกว่า และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35 เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่าท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานภายหลังจากการแปรรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9 คำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ข้อความ	ระดับทัศนคติ					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
<b>ทัศนคติต่อการให้ความรู้และ การประชาสัมพันธ์</b>						
1. พนักงานควรได้รับ ข้อมูลการแปรรูปและ ความก้าวหน้าของการแปร รูปอย่างทั่วถึง	59.0	25.5	5.0	9.5	1.0	100.0
2. ท่านคิดว่าปัจจุบันมี การประชาสัมพันธ์และให้ ความรู้ความเข้าใจแก่ พนักงานเกี่ยวกับการแปรรูป อย่างเพียงพอแล้ว	1.0	7.5	23.0	50.5	18.0	100.0
<b>ทัศนคติต่อความมั่นคงใน หน้าที่การงาน</b>						
3. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน การเป็นพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิกษาคงมั่นคงกว่าการ เป็นพนักงานบริษัทเอกชน	33.0	40.5	23.0	2.0	1.5	100.0
4. ท่านคิดว่าความมั่นคง ในหน้าที่การงานจะลดลงไป ภายหลังการแปรรูป	18.5	41.0	30.0	9.5	1.0	100.0
5. งานที่ท่านทำอยู่มี ความราบรื่นไม่มีอุปสรรค มากจนทำให้รู้สึกอยาก ลาออก	11.0	41.0	22.5	23.0	2.5	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับทัศนคติ					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
<b>ทัศนคติต่อเงินเดือนและ สวัสดิการ</b>						
6. รายได้และสวัสดิการที่ ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตอย่างสุข สบายแล้ว	14.5	34.5	24.0	25.0	2.0	100.0
7. ท่านคิดว่าภายหลัง การแปรรูป ท่านจะได้รับ อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น เทียบเท่าบริษัทเอกชน	1.0	31.0	63.5	4.5	0.0	100.0
8. ท่านคิดว่าภายหลัง การแปรรูป สวัสดิการที่ท่าน ได้รับจะลดลง	12.5	41.5	34.5	11.5	0.0	100.0
9. ภายหลังการแปรรูป ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์ที่ พนักงานได้ จะสูงขึ้นตาม ประสิทธิภาพองค์กร	3.5	29.5	43.5	20.5	3.0	100.0
<b>ทัศนคติต่อโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน</b>						
10. ท่านไม่รู้สึกกังวล เกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.0	43.0	21.0	29.5	2.5	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับทัศนคติ					รวม
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
<b>ทัศนคติต่อโอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน (ต่อ)</b>						
11. ท่านคิดว่าภายหลัง การแปรรูป ท่านจะมีโอกาส ได้รับมอบหมายงานที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น	9.5	49.0	40.5	1.0	0.0	100.0
12. ภายหลังการแปรรูป โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานของท่านจะมีมากขึ้น	3.5	14.0	77.5	4.0	1.0	100.0
<b>ทัศนคติต่อการประเมินผล งาน</b>						
13. ภายหลังการแปรรูป การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นธรรมมากกว่า	2.0	46.0	48.5	1.5	2.0	100.0
14. ภายหลังการแปรรูป การพิจารณาขึ้นเงินเดือนจะ เป็นธรรมมากกว่า	2.0	52.0	42.5	2.0	1.5	100.0
15. ท่านรู้สึกกังวล เกี่ยวกับการประเมินผลงาน พนักงานภายหลังการแปรรูป	13.5	35.0	30.5	19.0	2.0	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ในส่วนนี้ เป็นการเสนอการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างไร

ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของร้อยละความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อจำแนกตามตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 56.92 โดยตัวแปรเพศและความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยของร้อยละของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของกลุ่มย่อยไม่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยรวมมาก (ตารางภาคผนวกที่ 2)

### ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากรที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางประชากร ที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาที่การผันแปรที่อธิบายได้พบว่าตัวแปรทั้งหมด ได้แก่ ตัวแปรอิสระและปฏิกริยาระหว่างตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงพิจารณาที่ผลหลักของตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน (ตารางที่ 10)

ส่วนตัวแปรเพศและระดับการศึกษาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปฏิกริยาระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวพบว่า ปฏิกริยาระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว ได้แก่ เพศกับรายได้ต่อเดือน อายุกับระดับการศึกษา และอายุกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปฏิกริยาระหว่างตัวแปร เพศกับระดับการศึกษา และอายุกับรายได้ต่อเดือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปฏิกริยาระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว ได้แก่ เพศกับอายุ เพศกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษากับรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษากับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ตารางที่ 10 การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมี  
ค่าปฏิกริยาสองทางจำแนกตามตัวแปรประชากร

ตัวแปรอิสระ	ผลรวมของ กำลังสอง	อัตรา อิสระ	ค่าเฉลี่ยของ ผลรวม	F	ระดับ นัยสำคัญ
<b>ผลหลักของตัวแปรอิสระ</b>					
เพศ	0.027	1	0.027	0.341	0.561
อายุ	2.094	3	0.698	8.891	0.000**
ระดับการศึกษา	0.218	4	0.055	0.694	0.598
รายได้ต่อเดือน	1.110	4	0.277	3.534	0.010**
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1.202	4	0.301	3.829	0.007**
<b>ค่าปฏิกริยาสองทาง</b>					
เพศ x อายุ	0.364	2	0.182	2.320	0.105
เพศ x ระดับการศึกษา	0.506	1	0.506	6.447	0.013*
เพศ x รายได้ต่อเดือน	0.786	2	0.393	5.006	0.009**
เพศ x ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.022	1	0.022	0.285	0.595
อายุ x ระดับการศึกษา	0.848	1	0.848	10.797	0.001**
อายุ x รายได้ต่อเดือน	0.427	1	0.427	5.438	0.022*
อายุ x ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.983	2	0.492	6.262	0.003**
ระดับการศึกษา x รายได้ต่อเดือน	0.001	2	0.001	0.009	0.991
ระดับการศึกษา x ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	0.199	2	0.099	1.265	0.288
รายได้ต่อเดือน x ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	0.430	2	0.215	2.742	0.070
การผันแปรที่อธิบายได้	26.585	50	0.532	6.773	0.000**
การผันแปรที่เหลือ	6.438	82	0.079		
การผันแปรทั้งหมด	33.023	132			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาว่าการผันแปรที่อธิบายได้พบว่าตัวแปรทั้งหมดได้แก่ ตัวแปรอิสระ ตัวแปรผันร่วม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงพิจารณาที่ผลหลักของตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรผันร่วมที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ได้แก่ตัวแปรอายุ (ตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมีค่าปฏิสัมพันธ์ร่วมจำแนกตามตัวแปรความรู้และความเข้าใจ

ตัวแปรอิสระ	ผลรวมของกำลังสอง	อัตราอิสระ	ค่าเฉลี่ยของผลรวม	F	ระดับนัยสำคัญ
ผลหลักของตัวแปรอิสระ					
ความรู้และความเข้าใจ	1.822	14	0.130	0.803	0.664
การแปรผันร่วม					
เพศ	0.503	1	0.503	3.104	0.081
อายุ	5.825	1	5.825	35.944	0.000**
ระดับการศึกษา	0.001	1	0.001	0.005	0.945
รายได้ต่อเดือน	0.362	1	0.362	2.231	0.138
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.151	1	0.151	0.929	0.337
การผันแปรที่อธิบายได้	6.981	17	0.411	1.809	0.035*
การผันแปรที่เหลือ	18.314	113	0.162		
การผันแปรทั้งหมด	33.023	132			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่มีผลต่อความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อพิจารณาว่าการผันแปรที่อธิบายได้พบว่าตัวแปรทั้งหมดได้แก่ ตัวแปรอิสระและปฏิภณระหว่างตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ จึงพิจารณาที่ผลหลักของตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแตกต่างกัน ในขณะที่ ตัวแปรทัศนคติต่อการให้ข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ทัศนคติต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และทัศนคติต่อการประเมินผลงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 12)

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ปฏิภณระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวพบว่า ปฏิภณระหว่างตัวแปรอิสระสองตัว ได้แก่ การประชาสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงกับการประเมินผลงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 ส่วนปฏิภณระหว่างตัวแปรความมั่นคงกับโอกาสก้าวหน้า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 การผันแปรของความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเมื่อมีค่าปฏิภณสองทางจำแนกตามตัวแปรทัศนคติ

ตัวแปรอิสระ	ผลรวมของกำลังสอง	อัตราอิสระ	ค่าเฉลี่ยของผลรวม	F	ระดับนัยสำคัญ
ผลหลักของตัวแปรอิสระ					
การประชาสัมพันธ์	0.073	1	0.073	0.565	0.454
ความมั่นคง	0.550	1	0.550	4.226	0.042*
เงินเดือนและสวัสดิการ	3.235	1	3.235	24.869	0.000**
โอกาสก้าวหน้า	0.244	1	0.244	1.877	0.173
การประเมินผลงาน	0.403	1	0.403	3.096	0.081

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ผลรวมของ กำลังสอง	อัตรา อิสระ	ค่าเฉลี่ยของ ผลรวม	F	ระดับ นัยสำคัญ
ค่าปฏิกริยาสองทาง					
การประชาสัมพันธ์ x ความมั่นคง	0.284	1	0.284	2.182	0.142
การประชาสัมพันธ์ x เงินเดือนและ สวัสดิการ	0.000	1	0.000	0.000	0.983
การประชาสัมพันธ์ x โอกาส ก้าวหน้า	1.030	1	1.030	7.918	0.006**
การประชาสัมพันธ์ x การ ประเมินผลงาน	0.475	1	0.475	3.654	0.058
ความมั่นคง x เงินเดือนและ สวัสดิการ	0.474	1	0.474	3.645	0.059
ความมั่นคง x โอกาสก้าวหน้า	0.733	1	0.733	5.632	0.019*
ความมั่นคง x การประเมินผลงาน	4.118	1	4.118	31.656	0.000**
เงินเดือนและสวัสดิการ x โอกาส ก้าวหน้า	0.306	1	0.306	2.350	0.128
เงินเดือนและสวัสดิการ x การ ประเมินผลงาน	0.035	1	0.000	0.271	0.604
โอกาสก้าวหน้า x การประเมินผล งาน	0.138	1	0.138	1.063	0.305
การผันแปรที่อธิบายได้	17.964	15	1.198	9.207	0.000**
การผันแปรที่เหลือ	15.349	118	0.130		
การผันแปรทั้งหมด	33.313	133			

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ < 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงาน รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์การในการในการสร้างความเข้าใจกับพนักงานและหาแนวทางการแปรรูปที่เหมาะสมอันจะเป็นความสำเร็จในขั้นต้น และทำให้การแปรรูปดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการแปรรูปองค์การ โดยมีวิธีการศึกษา คือ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดสำนักงานกลาง จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 50 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 34 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว ระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยจบปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 – 29,999 บาท ปฏิบัติงานอยู่ในระดับตำแหน่ง ระดับ 3 – ระดับ 4 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนผลการศึกษาพฤติกรรมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากเว็บไซต์ภายในองค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะไม่เป็นทางการ และอันดับที่สามได้แก่การรับรู้จากสื่อโทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์

การศึกษาค้นคว้าความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากส่วนใหญ่คิดว่า การแปรรูปองค์การสู่เอกชน จะทำให้ประสิทธิภาพองค์การดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับ เช่น เงินเดือน หรือเงินโบนัสสูงขึ้น ส่วนสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่แน่ใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลังการแปรรูป และอีกสาเหตุคือกลุ่มตัวอย่าง

มีความเห็นว่า ไฟฟ้าเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งการแปรรูปอาจทำให้ค่าไฟฟ้าแพงขึ้น หรืออาจตกอยู่ในความครอบครองของชาวต่างชาติ ส่วนผลการศึกษาถึงความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง โดยมีความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการแปรรูป และการปรับโครงสร้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แต่มีเพียงส่วนน้อยที่เข้าใจถึงการนำรัฐวิสาหกิจเข้าตลาดหลักทรัพย์

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทัศนคติต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และตัวแปรทัศนคติต่อเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเพียงพอผ่านเว็บไซต์ภายในองค์กร เพื่อชี้แจงให้พนักงานเห็นผลของการแปรรูปองค์การในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ อันจะมีผลโดยตรงต่อการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ในด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น ควรมีการจัดอบรม สัมมนา โดยเฉพาะเรื่องการนำรัฐวิสาหกิจเข้าตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งอยู่ในแผนการแปรรูปของปี พ.ศ. 2546
3. ปัจจุบันการทำงานเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ถือได้ว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งจะก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การแปรรูปองค์การที่จะเกิดขึ้นย่อมไปกระทบความรู้สึกมั่นคง และทำให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อการแปรรูปองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนรูปแบบวิธีการแปรรูป เช่น การลดอัตราค่าจ้าง การปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลกระทบในทางลบต่อพนักงานให้น้อยที่สุด ซึ่งจะสร้างแรงสนับสนุนในการแปรรูปองค์การ
4. ผู้บริหารควรได้พิจารณาถึงทัศนคติในเชิงลบต่อโอกาสก้าวหน้าและการประเมินผลงานหลังการแปรรูป อันมีผลให้พนักงานรู้สึกกังวล โดยการชี้แจงให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจนถึงกฎเกณฑ์ที่จะมีความเป็นธรรมมากขึ้น และนำมาเริ่มใช้เพื่อให้พนักงานได้ปรับตัวให้เข้ากับระบบ
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์การที่ดำเนินกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สำคัญ และเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของประเทศไทย หากการศึกษาพบว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศ และไม่ทำความเสียหายในระยะยาว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แล้ว ก็ควรเร่งดำเนินการแปรรูป สิ่งสำคัญคือ กลไกที่จะควบคุมราคาค่ากระแสไฟฟ้า และวิธีการที่จะทำให้กิจการสาธารณูปโภคนี้ยังคงเป็นของคนไทย บริหารโดยคนไทย เพื่อคนไทย และประเทศไทย

6. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน และผลกระทบต่อสังคม

7. ควรที่จะขยายขอบเขตของกลุ่มประชากร ให้ครอบคลุมถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในสวนภูมิภาค (สังกัดหน่วยงานในต่างจังหวัด) เพื่อให้สามารถอธิบายอ้างอิงกับความเป็นจริงได้มากที่สุด

8. ควรที่จะศึกษาถึงการยอมรับการแปรรูปเพิ่มเติมภายหลังการแปรรูปการไฟฟ้าสวนภูมิภาคเสร็จสิ้นลงแล้ว



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

กระวีธ คุสุวรรณ. 2538. เอกสารวิจัยส่วนบุคคลเรื่องการกำหนดนโยบายและการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

กองการพนักงาน. 2545. ข้อมูลอัตรากำลัง. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

กองวางแผนวิสาหกิจ. 2545. โครงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545. การวิเคราะห์สถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไกรสร รุ่งศิริกุล. 2543. ทัศนคติของพนักงานสังกัดฝ่ายโทรศัพท์นครหลวงที่ 4 ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ. 2541 ก. แผนแม่บทการปฏิรูประบบรัฐวิสาหกิจ. กรมบัญชีกลาง.

\_\_\_\_\_. 2541 ข. สรุปแผนแม่บทการปฏิรูประบบรัฐวิสาหกิจ. กรมบัญชีกลาง.

\_\_\_\_\_. 2542 ก. ความหมายและวัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ. กรมบัญชีกลาง.

\_\_\_\_\_. 2542 ข. รูปแบบในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ. กรมบัญชีกลาง.

คณะกรรมการประสานงานจัดทำแผนวิสาหกิจ. 2540. บทวิเคราะห์แผนวิสาหกิจฉบับที่ 4 ปี 2540-2544. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะอนุกรรมการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2543. รายงานความก้าวหน้าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.

ชวาล แพร์ตกุล. 2526. เทคนิคการเขียนข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.

ดำรง ปินทะนา. 2533. ความคาดหวังในการตั้งถิ่นฐานของชาวไทยภูเขานบ้านเวียงผาพัฒนา ตำบลศรีดงเย็น กิ่งอำเภอห้วยปรางการ จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่. วิทยาลัยนิพนธ์ปริญญาโท. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.

ดิน ปรัชญาพฤทธิ. 2534. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรพันธ์ วิชาวิกุล. 2534. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด. กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2520. การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.

พรเทพ บุรณกุลไพโรจน์. 2543. กระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สถิต วงศ์สุวรรณ. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: เจริญรัตน์การพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. 2542. การแปรรูปและการปรับโครงสร้างกิจการด้านพลังงานในประเทศไทย.

\_\_\_\_\_. 2543. รายงานความก้าวหน้าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2519. จิตวิทยาสังคม. นครปฐม. โครงการเอกสารตำราเรียนวิทยาลัยครู นครปฐม.

สุดาตวง เรืองรุจิระ. 2534. ระเบียบวิธีการวิจัยการตลาดเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ประกายพริก.

สุรพล จันทราปัติย์. 2535. หลักและวิธีการดำเนินส่งเสริม. กรุงเทพมหานคร. สถาบันการจัดการดินสากลแห่งประเทศไทย.

สุรางค์ จันแอม. 2529. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด.

ศรีนิตย์ บุญทอง. 2521. ความคาดหวังในบทบาทและตำแหน่งพัฒนากรของพัฒนากรที่มีวุฒิจบปริญญาและไม่จบปริญญา. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. 2530. การพัฒนาองค์การ. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อำนาจ บุญมี. 2539. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Hovland, C. I. And J. Irving. 1959. Personality and Persuability. New Haver. Yale University.

Roger, E. M. 1962. Diffusion of Innovations. New York : The Free Press.

\_\_\_\_\_. 1983. Diffusion of Innovations. New York : The Free Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างที่เห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่า ปวช.  4. ปริญญาตรี  
 2. ปวช.  5. ปริญญาโท  
 3. ปวส. – อนุปริญญา  6. ปริญญาเอก

5. อัตรารายเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน (โปรดระบุโดยประมาณ) ..... บาท

6. ระดับตำแหน่ง (โปรดระบุระดับซี) .....

7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานใน กฟภ. .... ปี

8. ท่านทราบข่าวสารการแปรรูปจากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. เว็บไซต์ภายใน กฟภ.  4. สื่อโทรทัศน์, วิทยุ, หนังสือพิมพ์  
 2. เสียงตามสาย กฟภ.  5. หนังสือเวียนภายใน กฟภ.  
 3. การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน  6. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

9. จากข้อ 8 ท่านทราบข่าวสารการแปรรูปจากแหล่งใดมากที่สุด

- 1  2  3  4  5  6

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 : ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้อง

ประเด็นคำถาม	ถูก	ผิด	ไม่ทราบ
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐได้ดำเนินการอยู่โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน			
2. ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น รัฐจะถอนตัวจากการให้บริการ โดยมอบให้เอกชนดำเนินการแทนทั้งหมด			
3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จะเปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาลงทุนได้			
4. การแปรรูปกิจการไฟฟ้าจะทำให้ผู้ใช้ไฟมีทางเลือกในการซื้อไฟฟ้า			
5. การปรับโครงสร้าง มิได้เป็นส่วนหนึ่งของแผนการแปรรูป กฟภ.			
6. ธุรกิจหลักของ กฟภ. หลังการแปรรูป คือ ธุรกิจจำหน่ายและจัดหาไฟฟ้า			
7. ธุรกิจเสริมของ กฟภ. หลังการแปรรูปคือ ธุรกิจวิศวกรรมและธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา			
8. การขายหุ้นให้แก่ประชาชนโดยการนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ ไม่ได้อยู่ในแผนการแปรรูป กฟภ.			
9. ตามแผนการแปรรูปจะนำ กฟภ. เข้ากระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2547			
10. ในการแปรรูปนั้น รัฐบาลจะขายหุ้นทั้งหมดของกิจการ			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 : ทศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ( ✓ ) ในช่องคำตอบ

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>การให้ความรู้และการประชาสัมพันธ์</b>					
1. พนักงานควรได้รับข้อมูลการแปรรูปและ ความก้าวหน้าของการแปรรูปอย่างทั่วถึง					
2. ท่านคิดว่าปัจจุบันมีการประชาสัมพันธ์และ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับ การแปรรูป กฟภ. อย่างเพียงพอแล้ว					
<b>ความมั่นคง</b>					
3. ท่านคิดว่าในปัจจุบันการเป็นพนักงาน กฟภ. มั่นคงกว่าการเป็นพนักงานบริษัทเอกชน					
4. ท่านคิดว่าความมั่นคงในหน้าที่การงานจะ ลดลงไปภายหลังการแปรรูป					
5. งานที่ท่านทำอยู่มีความราบรื่นไม่มีอุปสรรค มากจนทำให้รู้สึกอยากลาออก					
<b>เงินเดือนและสวัสดิการ</b>					
6. รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างสุขสบายแล้ว					
7. ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป ท่านจะได้รับ อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นเทียบเท่าบริษัทเอกชน					
8. ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป สวัสดิการที่ ท่านได้รับจะลดลง					
9. ภายหลังการแปรรูป ท่านคิดว่าสิทธิ ประโยชน์ที่พนักงานได้ จะสูงขึ้นตาม ประสิทธิภาพองค์กร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>โอกาสก้าวหน้า</b>					
10. ท่านไม่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
11. ท่านคิดว่าภายหลังจากการแปรรูป ท่านจะมี โอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีความ รับผิดชอบมากขึ้น					
12. ภายหลังจากการแปรรูป โอกาสก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่านจะมียิ่งขึ้น					
<b>การประเมินผลงาน</b>					
13. ภายหลังจากการแปรรูป การพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งจะเป็นธรรมมากกว่า					
14. ภายหลังจากการแปรรูป การพิจารณาขึ้น เงินเดือนจะเป็นธรรมมากกว่า					
15. ท่านรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการประเมินผลงาน พนักงานภายหลังจากการแปรรูป					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 4 : การยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1. ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟภ. หรือไม่

1. เห็นด้วย เพราะ .....

.....

.....

2. ไม่เห็นด้วย เพราะ .....

.....

2. ในกรณีที่ท่านเห็นด้วยโปรดระบุเป็นเปอร์เซ็นต์ในการเห็นด้วยกับการแปรรูป ..... %

3. กรณีที่ท่านไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป กฟภ. โปรดระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. ไม่แน่ใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานหลังแปรรูป

2. ท่านคิดว่าสวัสดิการจะน้อยลง

3. ท่านคิดว่าระบบประเมินผลงานจะเข้มงวดและบีบบังคับพนักงานมากขึ้น

4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

.....

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ข**  
**ตารางแสดงรายละเอียด**

ตารางผนวกที่ 1 ความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	142	71.0
หญิง	58	29.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
20 - 30 ปี	55	27.5
31 - 40 ปี	46	23.0
41 - 50 ปี	71	35.5
51 ปีขึ้นไป	28	14.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	59	29.5
สมรส	133	66.5
ม่าย/หย่าร้าง	8	4.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ปวช.	3	1.5
ปวช.	22	11.0
ปวส./อนุปริญญา	29	14.5
ปริญญาตรี	138	69.0
ปริญญาโท	8	4.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	10	5.0
10,001 - 19,999 บาท	99	49.5
20,000 - 29,999 บาท	40	20.0
30,000 - 39,999 บาท	32	16.0
40,000 บาทขึ้นไป	18	9.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ต่ำกว่า ซี 3	21	10.5
ซี 3 - ซี 4	100	50.0
ซี 5 - ซี 6	37	18.5
ซี 7 - ซี 8	29	14.5
สูงกว่า ซี 8	13	6.5
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	32	16.0
5 - 10 ปี	105	52.5
11 - 15 ปี	10	5.0
16 - 20 ปี	19	9.5
มากกว่า 20 ปี	34	17.0
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.0</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางผนวกที่ 2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของร้อยละของความคาดหวังใน การยอมรับการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ตัวแปรและกลุ่มย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวน ตัวอย่าง
เพศ	56.92	18.62	99
ชาย	56.94	19.12	80
หญิง	56.84	16.85	19
อายุ	56.92	18.62	99
20 - 30 ปี	60.12	18.21	43
31 - 40 ปี	54.50	21.06	30
41 - 50 ปี	52.73	16.38	22
51 ปีขึ้นไป	63.75	11.09	4
สถานภาพสมรส	56.92	18.62	99
โสด	60.98	17.31	46
สมรส	53.40	19.16	53
ระดับการศึกษา	56.92	18.62	99
ต่ำกว่าปวช.	35.00	0.00	1
ปวช.	52.86	21.38	7
ปวส/อนุปริญญา	34.00	5.48	5
ปริญญาตรี	57.97	17.98	79
ปริญญาโท	68.57	16.51	7
รายได้ต่อเดือน	56.92	18.62	99
ต่ำกว่า 10,000 บาท	48.33	19.92	6
10,001 - 19,999 บาท	59.54	18.72	65
20,000 - 29,999 บาท	51.54	20.25	13
30,000 - 39,999 บาท	50.00	12.58	13
40,000 บาทขึ้นไป	77.50	3.54	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรและกลุ่มย่อย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	จำนวน ตัวอย่าง
ระดับตำแหน่ง	56.92	18.62	99
ต่ำกว่า ซี 3	59.00	20.37	15
ซี 3 - ซี 4	57.60	20.01	50
ซี 5 - ซี 6	57.27	14.29	22
ซี 7 - ซี 8	50.00	24.66	7
สูงกว่าซี 8	52.00	4.47	5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	56.92	18.62	99
น้อยกว่า 5 ปี	59.67	21.75	15
5 - 10 ปี	57.42	17.71	64
11 - 15 ปี	80.00	11.55	4
16 - 20 ปี	41.00	17.82	5
มากกว่า 20 ปี	49.09	13.19	11
ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการ แปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	56.92	18.62	99
ระดับคะแนน 0 - 3 คะแนน	59.00	18.08	45
ระดับคะแนน 4 - 7 คะแนน	56.81	20.26	54
ระดับคะแนน 8 - 10 คะแนน	0.00	0.00	0
ทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค	56.92	18.62	99

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-นามสกุล : นายจิระพล วิเศษ
- วันเดือนปีเกิด : 30 สิงหาคม พ.ศ. 2518
- สถานที่เกิด : จังหวัดจันทบุรี
- ประวัติการศึกษา : วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง  
ปีการศึกษา 2540 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ประวัติการทำงาน : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
ตำแหน่งวิศวกรระดับ 4  
ฝ่ายบริหารโครงการ (พ.ศ. 2541 - ปัจจุบัน)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้