

การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

PERCEPTION OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND
EMPLOYEE REGARDING PRIVATIZATION
A CASE STUDY OF SYSTEM CONTROL AND OPERATION DIVISION



วรพจน์ รักษาสุข
VORAPOT RUKSASOOK

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เลขหมู่.....

พ.ศ. 2544

เลขทะเบียน..... 39908

วัน, เดือน, ปี 11 ก.ค. 2544

b. 1102414
i.

สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
การนำข้อมูลไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องแจ้งเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

PERCEPTION OF ELECTRICITY GENERATING AUTHORITY OF THAILAND
EMPLOYEE REGARDING PRIVATIZATION
A CASE STUDY OF SYSTEM CONTROL AND OPERATION DIVISION



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2001

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2001

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์ : การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
เรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

นักศึกษา : นายวรพจน์ รักษาสุข
รหัสนักศึกษา : 41064404
ปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม
พ.ศ. : 2544
อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ : รศ. อติคุณ กาญจนพิบูลย์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของสื่อที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารและเพื่อการรับรู้ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รวมไปถึงการนำเสนอแนวทางในการประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจเรื่องการแปรรูปแก่พนักงาน

จากการศึกษาข้อมูล โดยใช้กลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าจำนวน 180 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS / PC+ ซึ่งผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

ช่องทางการศึกษาหรือสื่อภายในองค์กรที่พนักงานรับรู้ผ่านสื่อมากที่สุดคือ จากเพื่อนร่วมงาน น้อยที่สุดคือ จากเสียงตามสาย ส่วนช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่พนักงานรับรู้ผ่านสื่อมากที่สุดคือ จากหนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ น้อยที่สุดคือ จาก Web Site ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่ใช่หน่วยงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีความเข้าใจในนโยบาย เหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูประดับสูง โดยที่ปัจจัยที่มีผลกับความเข้าใจคือ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนความสนใจในข่าวสารการแปรรูปของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสนใจคือ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

และในด้านความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการแปรรูปในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย โดยปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นคือ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

Thematic Title	Perception of Electricity Generating Authority of Thailand Employee Regarding Privatization : A Case Study of System Control and Operation Division
Student	Mr. Vorapot Ruksasook
Student ID.	41064404
Degree	Master of Science
Programme	2001
Thematic Advisor	Assoc. Prof. Atinuch Kanchanapiboon

ABSTRACT

The objective of the study of employee's perception regarding the privatization issues is to examine several media alternatives that have an influence upon the information cognition and also to observe the perception on the privatization of Electricity Generating Authority of Thailand.

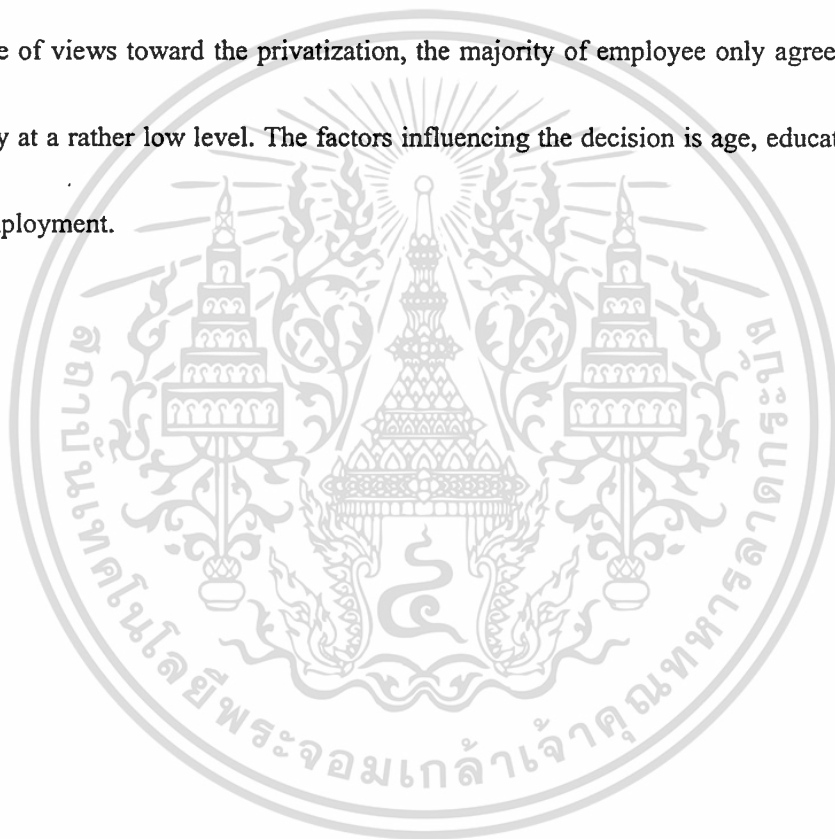
Data obtained from one hundred and eighty employees at the operation level within the system control and operation division is analyzed, using the program SPSS / PC+. The outcome of the analysis can be interpreted as follows ;

The internal communication media that employees received most is from co – workers and , the employee received least is from the EGAT's broadcasting. For external communication media, employees received information mostly from newspaper and magazines. Web-sites other than Electricity Generating Authority of Thailand's website is the least external communication media.

Employees of the system control and operation division highly understood the policy, reasons and necessity of the privatization. The factors affecting the understanding include age, education level and working period.

However, the level of interest in the privatization information is average to low. Factors influencing the interest are education level and duration of employment.

In the case of views toward the privatization, the majority of employee only agree with the privatization policy at a rather low level. The factors influencing the decision is age, education level and duration of employment.



กิตติกรรมประกาศ

ผู้จัดทำสารนิพนธ์ ขอขอบพระคุณ รศ. อติรุช กาญจนพิบูลย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในการทำสารนิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. วรนาถ แสงมณี ประธานสาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่คุณ พิบูลย์ บัวเข้ม และคุณ สมฤดี ทิพย์มาบุตร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์

ขอขอบพระคุณ พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่า และประโยชน์ อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอบอแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรพจน์ รักษาสุข

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	IX
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	4
1.4 ขั้นตอนของการศึกษา.....	4
1.5 ประชากร.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	7
2.1.1 ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	7
2.1.2 สาเหตุของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	10
2.1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	11
2.1.4 รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	12
2.1.5 ปัจจัยที่ทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประสบผลสำเร็จ.....	19
2.2 การติดต่อสื่อสาร.....	23
2.2.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร.....	23
2.2.2 จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสาร.....	24
2.2.3 องค์ประกอบและกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร.....	25

สารบัญ(ต่อ)

2.2.4 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร.....	30
2.2.5 แบบจำลองการสื่อสาร.....	33
2.2.6 อุปสรรคและการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของการติดต่อสื่อสาร.....	38
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	39
2.3.1 ความหมายของการรับรู้.....	39
2.3.2 กระบวนการรับรู้.....	42
2.3.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้.....	46
2.4 การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดการซื้อขายไฟฟ้า.....	50
2.4.1 ระยะเวลาในการปรับโครงสร้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ.....	50
2.4.2 รูปแบบและขั้นตอนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	50
2.5 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า.....	55
2.5.1 ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	55
2.5.2 ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า.....	57
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 การกำหนดประชากร.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
บทที่ 4 ผลของการศึกษา	
4.1 ข้อมูลบุคคลของพนักงาน.....	78
4.2 ผลของสื่อประเภทต่างๆ เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ต่อพนักงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า.....	80
4.3 ผลการวัดการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	84

สารบัญ(ต่อ)

4.3.1 ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็น	
ในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	84
4.3.2 ระดับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิต	
แห่งประเทศไทย.....	85
4.3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง	
ประเทศไทย.....	86
4.3.4 เพศของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและ	
ความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	86
4.3.5 เพศของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูป	
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	87
4.3.6 เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้า	
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	87
4.3.7 อายุของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและ	
ความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	87
4.3.8 อายุของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูป	
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	88
4.3.9 อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้า	
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	88
4.3.10 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย	
เหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง	
ประเทศไทย.....	89
4.3.11 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่อง	
การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	89
4.3.12 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	
แปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	90

สารบัญ(ต่อ)

4.3.13 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย.....	90
4.3.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความสนใจในข่าวสาร เรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	91
4.3.15 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	91
4.4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	93
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	96
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	98
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยขั้นต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถาม.....	105
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา.....	108

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1.1 สถานภาพของ กฟผ. เปรียบเทียบ ณ วันจัดตั้ง กฟผ. กับสถานภาพ ณ สิ้นปีงบประมาณ 2543.....	1
2.1 เปรียบเทียบองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสื่อสาร.....	38
4.1 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามเพศ.....	78
4.2 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามอายุ.....	78
4.3 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	79
4.4 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	79
4.5 ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย และ SD. ของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กร.....	80
4.6 ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย และ SD. ของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กร	81
4.7 ความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร 9 ช่องทาง กับความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	82
4.8 ความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายนอกกับ ความเข้าใจ ความสนใจ ความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	83
4.9 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เหตุผล และความจำเป็นในการแปรรูปการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	84
4.10 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความสนใจในข่าวสารเรื่อง การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	85
4.11 จำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ แปรรูปการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	86
4.12 ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็น ในการแปรรูปการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ.....	86
4.13 ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิต แห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ.....	87

สารบัญตาราง(ต่อ)

4.14	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ.....	87
4.15	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ.....	87
4.16	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ.....	88
4.17	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ.....	88
4.18	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
4.19	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
4.20	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
4.21	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	90
4.22	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	91
4.23	ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	91

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลต์.....	33
2.2 แบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์ของแซนน์ และ วีเวอร์.....	34
2.3 แบบจำลองการสื่อสารตามแนวคิดของเบอร์โกล แสดงองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการ ของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สาร ช่องทาง และผู้รับสาร	36
2.4 กระบวนการรับรู้ของ Schermerborn และคณะ.....	42
2.5 กระบวนการรับรู้ของ Kast และ Rosenzweig.....	43
2.6 กระบวนการรับรู้ของสิทธิโชค วรานุสันติกุล.....	45
2.7 กระบวนการรับรู้ของ สถิต วงศ์สุวรรณค์.....	45
2.8 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้	49
2.9 โครงสร้าง กฟผ. ในปี 2543-2544.....	51
2.10 โครงสร้าง กฟผ. ในปี 2545.....	52
2.11 โครงสร้าง กฟผ. ในปี 2546.....	53
2.12 โครงสร้าง กฟผ. ภายหลังปี 2546.....	53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กิจการรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise) หมายถึงองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่ รัฐบาลมีส่วนในการลงทุนมากกว่า 50 % สำหรับในประเทศไทย กิจการรัฐวิสาหกิจ ได้มีบทบาทสำคัญ ในระบบเศรษฐกิจอย่างมาก เป็นองค์กรที่เข้ามาผลิตสินค้า และบริการที่มีความสำคัญ ต่อความเป็นอยู่ ของประชาชนในประเทศ เช่น กิจการทางด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย หรือที่เรียกย่อว่า กฟผ.เป็นกิจการรัฐวิสาหกิจที่ใหญ่ที่สุดมี ผู้ปฏิบัติการและทรัพย์สินมากที่สุด เกิดจากการรวมกิจการไฟฟ้าอันธิ การลิกไนต์ และการไฟฟ้า ตะวันออกเฉียงเหนือเข้าด้วยกัน เป็นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2512 ตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีหน่วยงานต่างๆทั้งในเขต กรุงเทพมหานคร และกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ หน้าที่ความรับผิดชอบคือ หาแหล่งผลิต ไฟฟ้า และระบบส่งให้พอใช้ทันกับความต้องการของประเทศในราคาที่เหมาะสม คุณภาพได้มาตรฐาน และมีความมั่นคง ภายใต้คำขวัญ “ รักษองค์กร มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม”(ปราโมทย์ อินสว่าง :2543)

ตารางที่ 1.1 สถานภาพของ กฟผ.เปรียบเทียบกับ วันจัดตั้งกฟผ.กับสถานภาพ ณ สิ้นปีงบประมาณ 2543

ลำดับ	รายการ	หน่วย	พ.ศ. 2512	พ.ศ. 2542	เพิ่มขึ้น (เท่า)
1.	ทรัพย์สินทั้งสิ้น	ล้านบาท	5871.44	434,411	73.99
2.	ผู้ปฏิบัติงาน	คน	3274	29,175	8.91
3.	กำลังผลิตติดตั้ง	เมกกะวัตต์	774.40	17,039.6	22.00
4.	พลังงานไฟฟ้าที่จำหน่าย	ล้าน KWH/ปี	3452.25	90,725.42	26.28
5.	รายได้จากการขายพลังงาน ไฟฟ้าและอื่น ๆ	ล้านบาท /ปี	935.30	164,041	175.388

จากตารางจะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานที่มีการเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมากและทางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้บริการไฟฟ้าที่มั่นคงมีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับความต้องการเสมอมา ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศมีการขยายตัวควบคู่ไปกับการต้องการใช้ไฟฟ้าที่สูงเพิ่มขึ้น กฟผ.จึงมีการขยายการลงทุนในโครงการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองกับความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชน และภาคอุตสาหกรรมให้มีความเพียงพอทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพ แต่เนื่องจากการลงทุนในโครงการสาธารณูปโภค พื้นฐานประเภทนี้ต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก ทำให้ กฟผ.ต้องเผชิญกับปัญหาในเรื่องหนี้สินที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และหลังจากที่ประเทศไทยได้ประสบกับวิกฤตทางเศรษฐกิจตั้งแต่ปี 2540 ทางรัฐบาลได้ยอมรับแผนการฟื้นฟูเศรษฐกิจภายใต้การบริหารของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Money Fund : IMF) ทำให้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นหนึ่งในข้อตกลงกับ IMF ได้กลายมาเป็นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลที่ต้องการให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้วจะทำให้เกิดการบริหารงานที่คล่องตัว เกิดการแข่งขันและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ในที่สุด นอกจากนี้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ยังช่วยลดภาระทางการเงินของรัฐบาลในการที่ต้องสนับสนุนรัฐวิสาหกิจอีกด้วย เพราะในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประสบภาวะขาดทุน ต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐบาล จากผลการแก้ปัญหาของรัฐบาลในหลายประเทศ ที่เคยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจตกต่ำ ก็ได้ใช้วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอีกมาตรการหนึ่งในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ(อภิชาติ จุฑาทิคุทธิ์ : 2541)

แต่อย่างไรก็ตามการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฝ่ายบริหารและพนักงานควรจะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดันการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ตนสังกัดเองเพราะการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เพื่อความอยู่รอดของเศรษฐกิจและสังคมไทย(วุฒิพงษ์ เจริญจริยวัฒน์ : 2542)

ในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามแผนแม่บทอาจแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งต้องใช้เวลายาวอย่างน้อย 5 ปี หรือมากกว่าในการดำเนินงานให้บรรลุผล

ขั้นตอนที่ 1 : กฟผ.ยังคงเป็นผู้ซื้อและผู้จัดหาไฟฟ้าหลัก (พ.ศ. 2541-2544)

ขั้นตอนที่ 2 : บริษัท กฟผ.ยังคงเป็นตัวกลางในการจำหน่ายไฟฟ้า แต่เปิดโอกาสให้บุคคลที่สามารถเข้าใช้บริการ ระบบส่งหรือระบบสายจำหน่าย (ตั้งแต่ 2544-2546)

ขั้นตอนที่ 3 : การแข่งขันอย่างเสรี การจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power pool) และการเปิดให้มีการแข่งขันระดับการค้าปลีก (Retail Competition) ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป

จะเห็นได้ว่าในขณะนี้(พ.ศ.2544)ยังอยู่ในขั้นตอนที่ 1 ของการแปรรูปดังนั้นการให้ข้อมูลข่าวสารในด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับพนักงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะปัจจัยประการหนึ่งที่จะ

อำนวยความสะดวกให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประสบผลสำเร็จนั้นคือ กระบวนการศึกษาและรับรู้ และความรู้ความเข้าใจโดยผลงานวิจัยของสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์และพิพัฒน์ พิทยาอังคณกุล พบว่าปัจจัยดังกล่าวในประเทศไทยเป็นปัจจัยที่มีความพร้อมต่ำสุด

สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือจะต้องมีการแจกแจงประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อปรึกษาหารือในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและในหมู่ประชาชนผู้ให้บริการรัฐวิสาหกิจ ผ่านกลไกต่างๆ การอธิบายรายละเอียด ประโยชน์ที่ได้รับ ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นและมาตรการแก้ไข ทั้งในกรอบของประเทศ ของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ และฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการแปรรูป และการชี้แจงทำความเข้าใจ ในขั้นตอนต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้จุดมุ่งหมายสัมฤทธิ์ผลตามต้องการ ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ต้องปกปิด แต่เป็นเรื่องของความโปร่งใส ขั้นตอนในการดำเนินการแปรรูปที่ทางราชการทำอยู่ในขณะนี้ก็มีอยู่หลายๆ กรณีที่มีลักษณะไม่โปร่งใส (ไกรยวาท ศิริยศ คีรีนนท์ : 2539)

เนื่องจากกฟผ.เป็นองค์กรขนาดใหญ่ การแปรรูปหรือการปรับโครงสร้างย่อมเป็นเรื่องที่ยุ่ยยากและได้รับการต่อต้านจากพนักงาน เนื่องจากไม่แน่ใจในสถานภาพของตน หลังจากที่มีการแปรรูปแล้วจึงจำเป็นที่จะต้องมีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงาน เพื่อที่จะให้เข้าใจไปในทางเดียวกัน การที่มีการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรย่อมช่วยสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ไปได้ระดับหนึ่ง (เกษม จาติกวณิช : 2539)

การศึกษาในครั้งนี้ เพื่อวัดความเข้าใจของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ซึ่งเป็นฝ่ายหนึ่งในกฟผ.เป็นฝ่ายที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติการด้านการควบคุมการผลิตไฟฟ้าและการจ่ายพลังงานไฟฟ้า ของระบบกฟผ.ให้มีความมั่นคงมีคุณภาพและประหยัด ดังนั้นฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดตั้งตลาดซื้อขายไฟฟ้าอิสระ ที่เป็นส่วนหนึ่งในแผนแม่บทของการแปรรูป และจะเป็นฝ่ายหนึ่งที่จะต้องแปรรูปจาก กฟผ. จึงเป็นกรณีศึกษา ที่จะเป็นตัวอย่าง ให้กับฝ่ายอื่น ๆ ของ กฟผ. เพื่อปรับปรุงแนวทางประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลแก่พนักงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาแผนแม่บทการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

- 2) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของสื่อที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 3) เพื่อวัดการรับรู้ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจกับพนักงาน เรื่องการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ต่อไป

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การวัดความเข้าใจของพนักงานพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อแผนการแปรรูป ฉบับนี้จะอ้างอิงกับแผนแม่บท ของการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของสำนักงานนโยบายพลังงานแห่งชาติ และรายงานความคืบหน้าของการแปรรูป โดยจะวัดในเรื่องสื่อประเภทต่างๆและความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในการศึกษาครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในฝ่าย ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ว่ามีการรับรู้ในการแปรรูป กฟผ. มากน้อยเพียงไร

1.4 ขั้นตอนของการศึกษา

ขั้นตอนในการดำเนินการวัดการเข้าใจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป ตลอดจนแผนแม่บทการแปรรูป กฟผ. กำหนดขอบเขตของการรับรู้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยแบ่งจากประเภทของสื่อ และผลของสื่อที่มีต่อการรับรู้ ตามที่กำหนดในขอบเขตของการรับรู้

ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร โดยจะแจกให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคน

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับ

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผลอภิปรายและจัดทำข้อเสนอแนะ

1.5 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ ของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำนวน 180 คน ซึ่งเป็นพนักงานในกองต่างๆดังนี้

- 1 พนักงานในกองวางแผนการผลิต
- 2 พนักงานในกองวางแผนปฏิบัติการระบบส่ง
- 3 พนักงานในกองเทคโนโลยีศูนย์ควบคุม
- 4 พนักงานในกองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก
- 5 พนักงานในกองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้า
- 6 พนักงานในแผนกธุรการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม เรื่องการรับรู้ของพนักงานกฟผ.ในเรื่องการแปรรูป โดยลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสื่อที่ได้รับ
- ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจของพนักงานเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีดังนี้

- 1 ทำให้ทราบถึงประเภทของสื่อที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 2 ทำให้ทราบถึงการรับรู้ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของพนักงานในเรื่องข่าวสารข้อมูล
- 4 เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ให้ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าและฝ่ายอื่นๆของ กฟผ. เพื่อความสำเร็จในการแปรรูป กฟผ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การแปรรูป กฟผ. เป็นการลดบทบาทของรัฐบาลในการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจให้น้อยลงโดยส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นอาจจะเป็นเพียงบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การรับรู้ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ การรับทราบการรับรู้ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลสำหรับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจเหมือนหรือไม่เหมือนกับบุคคลอื่น

รูปแบบการสื่อสารในองค์กร หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมทางการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สื่อภายใน หมายถึง สื่อประเภทต่างๆที่จัดทำและเผยแพร่โดยบุคคลากรภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สื่อภายนอก หมายถึง สื่อประเภทต่างๆที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้เผยแพร่

องค์กรกำกับดูแล หมายถึง องค์กรกลางที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกิจการสาธารณูปโภคซึ่งเคยเป็นกิจการที่รัฐดำเนินการเองและแปรรูปเป็นเอกชน เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการแข่งขันและสร้างความมั่นใจว่าจะไม่เป็นการนำอำนาจผูกขาดจากรัฐไปสู่เอกชน

โรงไฟฟ้าเอสพีพี หมายถึง โรงไฟฟ้าของเอกชนที่มีปริมาณการขายไฟฟ้าต่ำกว่า 90 MW

โรงไฟฟ้าไอพีพี หมายถึง โรงไฟฟ้าของเอกชนที่มีปริมาณการขายไฟฟ้าสูงกว่า 90 MW

ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า หมายถึง ศูนย์กลางในการซื้อขายไฟฟ้าของบริษัทผลิตไฟฟ้าต่างๆซึ่งต้องเสนอราคาค่าไฟฟ้าของตนต่อตลาดกลางการซื้อขายไฟฟ้าเพื่อแข่งขันด้านราคาค่าไฟฟ้า บริษัทที่เสนอค่าไฟฟ้าราคาต่ำสุดจะได้รับการอนุมัติให้เดินเครื่องโรงไฟฟ้าก่อน

บทที่ 2

แนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

หลังจากที่ประเทศไทย ได้ประสบกับวิกฤตทางเศรษฐกิจ ตั้งแต่ปี 2540 หลายฝ่ายต่างก็พยายามร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าว ในช่วงวิกฤตที่ผ่านมา นั้นภาครัฐบาลได้เร่งหามาตรการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ รวมทั้งผลักดันให้มี “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” อย่างจริงจังหลังจากที่มีการริเริ่มกันมาเป็นเวลาหลายสิบปีแล้ว ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้การดำเนินงานของ รัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัว อีกทั้งช่วยลดภาระเงินงบประมาณในกรณีที่รัฐวิสาหกิจประสบกับ ภาวะการขาดทุน โดยต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในหลายประเทศ ที่เคยประสบปัญหาทาง เศรษฐกิจตกต่ำ ก็ได้ใช้วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอีกมาตรการหนึ่งในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ

2.1.1 ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

D.R. Pendse (อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี , 2531)ให้ความหมายว่า Privatization เป็น กระบวนการใดๆ ก็ตามที่จะลดบทบาทของรัฐหรือกิจการภาครัฐบาลในทางเศรษฐกิจ และในบาง ครั้งคำว่า Privatization นี้ อาจมีขอบเขตกว้างขวางถึงคำว่า Divestiture ซึ่งหมายถึงการปลด เปลื้องภาระโดยการขายทรัพย์สิน หรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่

Mary M.Shirley (อ้างถึงใน ชัชวาล ชมศิริตระกูล , 2542) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่า Divestiture หมายถึงการขายสภาพการเป็นเจ้าของกิจการหรือเลิกดัมกิจการไป และขายทรัพย์สิน ไป การขายสภาพการเป็นเจ้าของตามความหมาย Divestiture นี้คือการขายหุ้นของรัฐบาลเป็น จำนวนมาก หรือส่วนใหญ่หรือทั้งหมด ให้เอกชนหรือบริษัทเอกชน อันจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย และสภาพของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลต่อการมีสภาพแวดล้อมใหม่ ต่อองค์กร กลไกและระบบการจูงใจ ก็จะเอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทานหรือการทำสัญญาว่าจ้าง หรือการว่า จ้างให้ภาคเอกชนจัดทำบริการบางอย่างโดยมีสัญญาว่าจ้าง

ธนาคารโลก (อ้างถึงในพิพัฒน์ ไทยอารี , 2531)ได้ให้แนวความคิดเรื่องการแปรรูป รัฐวิสาหกิจไว้ว่าเป็นการปลดเปลื้องหรือโอนความรับผิดชอบของรัฐบาล หรือหน่วยงานของ รัฐบาลไปให้องค์การที่มีลักษณะเป็นองค์กรเอกชนดำเนินการ ซึ่งการปลดเปลื้องหรือโอนความ หมายนี้หมายถึงการที่รัฐบาลโอนทรัพย์สินหรือกิจการของรัฐไปให้เอกชนดำเนินการโดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของรัฐบาล

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบนี้มีขอบเขตไปถึงการอนุญาตให้องค์การที่รับมอบอำนาจเหล่านั้นสามารถออกไปอนุญาต กำหนดกฎเกณฑ์ หรือให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่ารัฐบาลต้องการที่จะลดขั้นตอนกระบวนการของทางราชการ (Debureaucratization) ลงนั่นเอง

Seizaburo Sato (อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี , 2531) มีความเห็นว่า หากเป้าหมายขั้นสุดท้ายในการแปรรูปวิสาหกิจนั้น เนื่องมาจากความต้องการที่จะทดแทนภาระหน้าที่ของรัฐบาล โดยใช้กลไกของตลาด เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ แต่มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นเจ้าของโดยรัฐแล้ว ก็น่าจะเรียกลักษณะการแปรรูปเช่นนี้ว่า “เป็นการแปรรูปเพื่อทดแทนหน้าที่” (Functional Substitute for Privatization) ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการทำสัญญาว่าจ้างให้จัดบริการดำเนินการอันเป็นการแปรรูปการผลิต หรือดำเนินการแทนการแปรรูปด้านการเงิน

David Ciementi (อ้างถึงใน อภิชาติ จุฑาพิศุทธิ์ , 2541) ได้ประมวลความคิด และนโยบายของพรรคอนุรักษนิยมเป็นทฤษฎีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า “เป็นการโอนสภาพการเป็นเจ้าของซึ่งรัฐเคยถือครองอยู่ให้เอกชนตามโอกาสที่จะอำนวย เป็นการสร้างระบบการแข่งขันให้เกิดขึ้นในกิจการภาครัฐบาลและเป็นการจัดประเภทกิจการบางอย่าง หรือบางลักษณะให้เอกชนรับไปดำเนินการทั้งหมดหรือบางส่วน โดยอาศัยหลักการพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุนดำเนินการ ส่วนกิจการสาธารณะบางประเภทที่รัฐเคยดำเนินการโดยไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียม หรือค่าบริการ ก็จะต้องหาทางดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมเพื่อหารายได้ต่อไป

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531) ได้ให้คำนิยามของคำว่า Privatization หรือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า เป็นการนำหรือสร้างวินัยทางธุรกิจแก่กิจกรรมภาครัฐบาลและยังได้ระบุลักษณะของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้เป็น 2 ลักษณะคือ

1 การลดหย่อนกฎเกณฑ์ข้อบังคับเดิมที่ให้รัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดในการดำเนินงาน เพื่อเปิดโอกาสให้เอกชนดำเนินการได้ (Liberalization/Deregulation) ซึ่งในกรณีนี้เป็นประเด็นในแง่กฎหมาย ในทางปฏิบัติอาจทำได้โดยการจ้างเอกชนมาดำเนินการในกิจการของรัฐหรือการยินยอมให้เอกชนตั้งธุรกิจมาแข่งขัน

2 ไม่ประสงค์ให้กิจการนั้นๆ เป็นของรัฐอีกต่อไป (Denationalization) ซึ่งในทางปฏิบัติอาจเป็นได้ทั้งการยกเลิกความเป็นเจ้าของโดยรัฐทั้งหมด หรือยกเลิกความเป็นเจ้าของเพียงบางส่วน

พนัส สิมะเสถียร (2528) ให้ความหมายของคำว่า Privatization ว่าหมายถึงการโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน หรือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นของภาคเอกชน ซึ่งตรงกันข้ามกับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความหมายของคำว่า Nationalization คือการโอนทรัพย์สินหรือการแปรรูปกิจกรรมของเอกชน กลับมาเป็นของรัฐ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนคือการลดบทบาทความเป็นเจ้าของหรือ ดำเนินการแทน หรือมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2534 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล , 2542) ให้ความเห็นว่าการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจก็คือการพัฒนาวิสาหกิจนั่นเอง โดยดินได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนา รัฐวิสาหกิจไว้ว่าหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกิจการที่เป็นของรัฐแต่บริหารงานใน เชิงธุรกิจให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหาร การพัฒนา และการพัฒนาวิสาหกิจให้ หมายรวมถึงการแปรรูปและวิธีการอื่นใดที่จะช่วยให้ลดภาระทางการเงินของรัฐบาลและรัฐ วิสาหกิจเองก็สามารถเลี้ยงตัวเองได้ (ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคหรือผูกขาดก็ สามารถทำอะไรให้รัฐบาล)ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่มีการแข่งขันในท้องตลาด

ธีรพันธ์ วิชาวิกุล (2537) ได้สรุปไว้ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจหมายถึงการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาทางความคิดและบทบาทของภาครัฐ ในการดำเนินการทางเศรษฐกิจมาเป็นการเปิด โอกาสให้มีการประกอบการโดยเสรี และผ่อนคลายการควบคุมหรือลดกฎเกณฑ์ ตลอดจนมีการนำ ระบบการตลาดเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการเน้นบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามี ส่วนในการดำเนินกิจการเหล่านั้นให้มากขึ้นโดยวิธีการต่างๆเช่นการขายหุ้นให้กับเอกชน การทำ สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

ไกรยุทธ ธิติยานันท์ (2533) ได้แปลความหมาย Privatization ว่า การให้เอกชนดำเนินการ แทนรัฐหรือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐบาลให้เป็นกิจกรรมของเอกชนหรืออาจกล่าวว่าการแปรรูป กิจกรรมของรัฐ ในความหมายด้านปรัชญา หรืออุดมการณ์ทางการเมืองและทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การขยายบทบาทของเอกชนในภาครัฐ หรือการให้เอกชนได้เข้ามาทำหน้าที่แทนรัฐ

ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542) ให้ความหมายของคำว่า Privatization หมายถึง การจำหน่าย ง่ายโอนกรรมสิทธิ์กิจการรัฐวิสาหกิจให้เอกชนรับไปดำเนินการ และรวมไปถึงการให้เอกชนเข้ามา มีบทบาทในการดำเนินกิจการต่างๆของรัฐวิสาหกิจในด้านต่างๆด้วย

จากคำนิยามของนักวิชาการทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ คือการลดบทบาทของรัฐบาลเกี่ยวกับกิจการของรัฐวิสาหกิจลง และเพิ่มบทบาทของ ภาคเอกชนในการดำเนินงานให้มากขึ้นทั้งนี้เพื่อให้กิจการรัฐวิสาหกิจมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น มีความคล่องตัว และสามารถแข่งขันในเชิงธุรกิจได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 สาเหตุของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น มีสาเหตุในการแปรรูปหลายประการ สามารถที่จะสรุปได้ดังนี้ (อิสระ สุวรรณบดินทร์ และ ไตรรัตน์ โกศลพลากรณ์ : 2531)

2.1.2.1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางความคิดที่เคยยึดมั่นในหลักการ และบทบาทของรัฐต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงจากหลักการเชิงสังคมนิยมมาเป็นหลักเสรีนิยมหรือทุนนิยม ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ปรากฏในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่

2.1.2.2 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศกำลังพัฒนานั้น เกิดขึ้นจากความ ไม่มั่นใจในการดำเนินการวางแผนและการควบคุมการดำเนินงานของรัฐบาล ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องทบทวนบทบาทในเชิงเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพและบทบาทด้านการตลาดของกิจการภาครัฐบาลด้วย นอกจากนี้ ภาระหนี้ต่างประเทศของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาที่มีต่อสถาบันการเงินระหว่างประเทศอยู่ในขั้นน่าวิตก ดังนั้น สถาบันการเงินระหว่างประเทศเหล่านี้ จึงพยายามผลักดันให้ปรับโครงสร้างรายจ่ายและการลดภาระทางการเงิน การคลังของกิจการภาครัฐบาลลงด้วยมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วย

2.1.2.3 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นผลสืบเนื่องจากความพลาดพลั้งในการดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดต่างๆในอดีต อันเป็นผลกระทบต่อการบริหารการเงินการคลัง และภาวะปัญหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐบาล จนทำให้รัฐบาลไม่อาจหารายได้เพียงพอต่อรายจ่ายหรือไม่อาจปรับกิจการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทัน จึงต้องหาทางแก้ไขด้วยมาตรการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2.1.2.4 ระบบการตลาดของสินค้าและบริการดำเนินไปอย่างรวดเร็วและต้องการการตอบสนองโดยฉับพลัน อันทำให้องค์กรของรัฐบาลบางประเภทไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อเงื่อนไขเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหารูปแบบความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานตลอดจนแหล่งที่มาของเงินทุนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.1.2.5 ภารกิจของรัฐบาลขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน การพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการบริการสังคมสาธารณะ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นผลต่อฐานะการเงินการคลังของรัฐบาล จนทำให้รัฐบาลปัจจุบันไม่อาจรับภาระอื่น ๆ ได้อีก ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องปลดปล่อยภาระบางประการด้วยวิธีการแปรรูป หรือจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ

2.1.2.6 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหรือปลดปล่อยภาระของรัฐบาลซึ่งอาจกระทำได้ 2 ลักษณะคือ

(1) การแปรรูปกิจการโดยไม่กระทบต่อฐานะการเป็นเจ้าของกิจการ กล่าวคือ รัฐบาลยังคงเป็นเจ้าของกิจการตามเดิม แต่ภาระกิจในการดำเนินงานนั้นรัฐบาล หรือส่วนงานของภาครัฐบาลมิได้จัดทำเอง

(2) การแปรรูปกิจการโดยการเปลี่ยนสภาพการเป็นเจ้าของกิจการด้วยวิธีการขายทรัพย์สินหรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐบาลมีอยู่ในกิจการนั้นๆ ให้เอกชนไปเลยโดยรัฐบาลอาจคงส่วนการเป็นเจ้าของกิจการเพียงส่วนน้อยหรือไม่ถือเลย

2.1.2.7 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการแสวงหาแหล่งเงินทุน หรือการเปลี่ยนแปลงแหล่งทุนจากภาครัฐบาล หรือภาษีอากร มาเป็นแหล่งเงินจากภาคเอกชน โดยอาศัยกลไกตลาดเงินและตลาดทุน สถาบันการเงิน และกลยุทธการระดมเงินออมเข้าช่วย

2.1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้
(ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล : 2542)

ในแง่ของรัฐวิสาหกิจ จะได้ประโยชน์ดังนี้

- 1 เป็นจุดกระตุ้นให้รัฐวิสาหกิจเกิดการตื่นตัวในการปรับปรุงคุณภาพของงาน
- 2 เป็นสื่อแนะนำระบบงานสมัยใหม่เข้าสู่ระบบงานของรัฐวิสาหกิจ
- 3 ช่วยสร้างวินัยทางธุรกิจให้เกิดแก่รัฐวิสาหกิจ
- 4 ใช้วินัยทางธุรกิจแก้ปัญหาบุคลากร
- 5 ความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น

ในแง่เอกชน จะได้ประโยชน์ดังนี้

- 1 สร้างงานให้กับเอกชน ลดการผูกขาดโดยรัฐบาล
- 2 เอกชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 3 เสริมสร้างการลงทุนภายในประเทศให้กว้างขวางขึ้น
- 4 ใช้ประโยชน์จากเงินออมในภาคเอกชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 5 เป็นการกระจายรายได้สู่ภาคเอกชน ซึ่งรัฐจะได้กลับมาในรูปแบบอื่น

ในแง่รัฐบาล

สามารถปลดปล่อยภาระในแง่การให้เงินอุดหนุน หรือเป็นการค้าประกันในกรณีเงินกู้ รัฐมีหน้าที่เพียงแต่คอยควบคุมให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด การจัดเก็บภาษีจะกระทำได้ดีขึ้น

ในแง่ผู้บริโภค

ธุรกิจเอกชนได้ภาวะการแข่งขันจะพยายามผลิตอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักการที่มุ่งเน้นผู้บริโภคเป็นหลัก อันเป็นผลให้ผู้บริโภคจ่ายเงินซื้อสินค้าและบริการนั้นๆ ในราคาที่ต่ำลง ปริมาณคุณภาพ และความหลากหลายของสินค้าและบริการมีมากขึ้น และธุรกิจนั้นจะให้ความสนใจกับการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ มากขึ้น

2.1.4 รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ธนาคารโลกได้สรุปรูปแบบในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยศึกษาจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 83 ประเทศทั่วโลก และพบว่าวิธีการพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีดังนี้ (กัญชลี จันองคังค์, 2533)

2.1.4.1 การเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน (Public Sales of Shares)

วิธีการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชนนั้น รัฐจะขายหุ้นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่รัฐถืออยู่ให้กับประชาชนทั่วไป ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นมหาชน เนื่องจากการกระจายหุ้นให้กับประชาชนเป็นเจ้าของโดยตรง และรัฐวิสาหกิจจะมีลักษณะของการบริหารงานร่วมระหว่างรัฐและเอกชนซึ่งรัฐยังมีส่วนร่วมในรัฐวิสาหกิจ แต่จะเป็นก้าวแรกของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบเต็มส่วน ทั้งนี้เพราะการที่เอกชนเข้าร่วมหุ้นในรัฐวิสาหกิจนั้นจะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นไปได้มากขึ้น

เทคนิคที่นำมาใช้ในการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชนหรือประชาชนทั่วไป ได้แก่ การทำเค้าโครงการของหนังสือเสนอขายหุ้น (Prospectus) โดยมีธนาคารเพื่อการลงทุนเป็นที่ปรึกษา และประกันการจำหน่าย การเสนอขายหุ้นนั้นสามารถกระทำได้ทั้งการกำหนดราคาตายตัวหรือวิธีการที่ยืดหยุ่นกว่า ซึ่งการขายหุ้นนั้นสามารถขายได้ทั้งตลาดภายในหรือตลาดต่างประเทศก็ได้ กล่าวคือ ในกรณีที่หุ้นของรัฐวิสาหกิจนั้นมีการซื้อขายกันในตลาดอยู่แล้ว รัฐบาลก็จะขายหุ้นนั้นในตลาดหลักทรัพย์ แต่อาจจะมีการจำกัดจำนวนการถือหุ้นสำหรับกรณีเอกชนหรือของชาวต่างชาติ

ปัญหาในทางปฏิบัติสำหรับวิธีการนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(1) เงื่อนไขของรัฐวิสาหกิจ หากรัฐวิสาหกิจนั้นยังไม่มีประวัติการดำเนินงานจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การเสนอขายหุ้นชนิดนี้จึงขึ้นอยู่กับการปรับปรุงโครงสร้างและการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานเป็นสำคัญ

(2) หากวัตถุประสงค์ในการขายหุ้นนั้น ต้องการที่จะให้มีผู้เข้ามาซื้อหุ้นมีจำนวนมากหรือกลุ่มนักลงทุนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะแล้ว การขายหุ้นจะต้องใช้วิธีการพิเศษในการจูงใจ ซึ่งรัฐบาลอาจจะยอมแม้กระทั่งให้กลุ่มบุคคลเข้ามาควบคุมการบริหาร ซึ่งในหลายกรณี การขายหุ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาดูงาน ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชนิดนี้จะมีการกระตุ้นให้พนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นๆ เข้ามาถือหุ้น และจะต้องมีการจำกัดการเข้ามาถือหุ้นของชาวต่างชาติ

(3) การกำหนดค่าและราคา การขายรัฐวิสาหกิจจะต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบว่า ผลที่จะได้รับนั้นคุ้มค่าต่อการนำกิจการไปขายหรือไม่ ซึ่งส่วนมากแล้วการกำหนดค่าและราคา มักจะอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็นอยู่เสมอ

(4) การขาดการพัฒนาตลาดหุ้น จะทำให้การเสนอขายหุ้นไม่ได้รับการตอบสนองจากนักลงทุนมากนัก หากไม่มีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ประกอบ การขาดตลาดแรกที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

(5) การควบคุมของตลาดหุ้น เป็นเรื่องของการประกันความรับผิดชอบของรัฐบาล สำหรับผลประโยชน์ของนักลงทุน นอกจากนี้หนังสือเสนอขายหุ้นจะต้องมีการระบุข้อความเงื่อนไขต่างๆ ให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงของผู้ถือหุ้นให้ต่ำที่สุด

(6) การตลาด การตื่นตัว และการให้ความรู้แก่สาธารณชน เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการเสนอขายหุ้นประสบความสำเร็จ

(7) การเปิดกว้างของตลาดทุนและผลกระทบจากมหาชนการเสนอขายหุ้นสาธารณชนจำนวนมาก จะต้องระมัดระวังในด้านของทรัพยากรและเงินออมที่จะนำมาลงทุน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการขยายตัวของรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดอื่นๆ ด้วย เช่น ในกรณีที่ตลาดหุ้นอยู่ในภาวะที่ตกต่ำ ซึ่งอาจจะต้องมีการนำมาตรการออกมาใช้และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน อาจจะต้องเลื่อนการดำเนินการออกไป

2.1.4.2 การเสนอขายหุ้นให้กับภาคเอกชน (Private Sales of Shares)

รัฐจะเสนอขายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดที่รัฐเป็นเจ้าของให้กับผู้ซื้อเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่มซึ่งได้มีการกำหนดตัวบุคคลไว้แล้ว โดยมีผลทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นห้างหุ้นส่วน การขายหุ้นด้วยวิธีการนี้มีอยู่ด้วยกันหลายรูปแบบ อาทิ การถือครองหุ้นแบบโดยตรงของบริษัทเดียวหรือกลุ่มเอกชนที่เฉพาะเจาะจง เช่น สถาบันการเงิน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจแบบนี้อาจจะกระทำได้ทั้งองค์กรหรือเป็นบางส่วนขององค์กร ซึ่งในแบบหลังจะทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะของความเป็นเจ้าของร่วมกัน

การขายหุ้นของรัฐบาลในกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน แต่วิธีการที่นิยม ได้แก่ วิธีการแข่งขันเต็มรูปแบบด้วยคุณสมบัติขั้นต้นของผู้ประมูลเอง และวิธีการเจรจาต่อรองโดยตรงด้วยการระบุตัวผู้ซื้อที่คาดว่าจะเข้ามาซื้อหุ้นโดยเมื่อ รัฐบาลตัดสินใจว่าจะโอนหุ้นให้กับเอกชนแล้ว สิ่งแรกที่รัฐบาลจะต้องพิจารณา ได้แก่ ความมีชื่อเสียงของธุรกิจที่เป็นฝ่ายซื้อหุ้น ฐานะทางการเงินและบันทึกการดำเนินการของธุรกิจ การเสนอขายหุ้นให้กับเอกชน มักจะใช้

เป็นขั้นตอนแรกหรือจุดเชื่อมต่อสำหรับการเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน นอกจากนี้วิธีการดังกล่าวยังเป็นขั้นตอนสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงกลุ่มของผู้ถือหุ้นหลักที่สำคัญภายในกิจการนั้นๆ

วิธีการนี้เหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านหรือรัฐวิสาหกิจที่ต้องการเจ้าของที่มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการประกอบกิจการทางอุตสาหกรรม การติดต่อค้าขายและมีฐานะทางการเงินสูง เพื่อความสำเร็จของธุรกิจ นอกจากนี้วิธีการนี้ยังเหมาะสมสำหรับตลาดทุนที่ขาดการพัฒนา และขาดเทคนิคในการดึงดูดใจนักลงทุนได้ด้วยตัวเอง หรือเหมาะสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีขนาดไม่เหมาะสมสำหรับการเสนอขายหุ้นแก่สาธารณชน

รัฐวิสาหกิจนั้นอาจมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างทางการเงิน เช่นการชะลอการชำระหนี้ เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วในการนำรัฐวิสาหกิจออกขาย ส่วนใหญ่จะไม่มีมีการปรับปรุงพื้นฟูรัฐวิสาหกิจให้ดีขึ้นก่อนที่จะนำออกขาย และเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาเกี่ยวกับการว่าจ้างของพนักงานในรัฐวิสาหกิจและผลประโยชน์ที่เป็นผลมาจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงควรหามาตรการรองรับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นการประกันว่าวัตถุประสงค์ของรัฐบาล และผลประโยชน์ของส่วนรวมจะไม่เบี่ยงเบนไป จึงควรมีขั้นตอนในส่วนต่างๆ กล่าวคือ การประเมินค่า การคัดเลือกผู้ซื้อ โดยเฉพาะในกรณีที่มีการซื้อขายรัฐวิสาหกิจบางส่วนในเอกชน รัฐบาลจะต้องไม่พยายามเข้าไปก้าวก่ายแทรกแซงในการดำเนินงานของนักลงทุนเอกชน

2.1.4.3 การขายทรัพย์สินหรือกิจการ (Divestiture)

วิธีการนี้จะเน้นการขายทรัพย์สินหรือกิจการของรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชนมากกว่าขายหุ้น โดยรัฐวิสาหกิจอาจจะขายทรัพย์สินหรือกิจการทั้งหมด หรือขายเพียงบางส่วน หรืออาจจะมีการแบ่งแยกกิจการออกเป็นกิจการย่อยๆ ก่อน แล้วค่อยแบ่งขายแต่ละกิจการย่อยๆ นั้น ซึ่งการแยกขายทรัพย์สินอาจจะเป็นทางเดียวที่จะทำให้สามารถขายทรัพย์สินทั้งหมดได้ โดยรัฐวิสาหกิจอาจจะยังคงดำเนินการในส่วนที่เหลืออยู่ การแปรรูปในลักษณะนี้จะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อรัฐวิสาหกิจขายทรัพย์สินหรือกิจการที่รัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของทั้งหมด ซึ่งมักใช้กับรัฐวิสาหกิจที่มีการดำเนินงานขาดทุนแต่ไม่ได้เป็นกิจการที่สำคัญทางเศรษฐกิจหรือเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนการดำเนินงานที่ใช้เทคโนโลยีต่ำ ในการขายกิจการนี้จะทำให้รัฐบาลมีรายได้หรือกำไรเมื่อขายรัฐวิสาหกิจนั้นออกไป และยังช่วยลดภาระในเรื่องเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจะต้องให้กับรัฐวิสาหกิจไปได้มาก

การขายทรัพย์สินนี้ อาจจะทำให้ได้โดยทั้งวิธีการเปิดให้มีการประมูล หรือโอนการขายทอดตลาดแล้วแต่กรณี ซึ่งการจะเลือกใช้วิธีการใดนั้น จะตัดสินใจหลังจากที่มีการเจรจาต่อรองโดยตรงกับลูกค้าที่ได้มีการกำหนดขายตัวไว้ล่วงหน้าแล้ว การขายทรัพย์สินนั้นสามารถจะกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) ถ้าต้องการที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน รัฐวิสาหกิจจะต้องขายทรัพย์สินส่วนอื่นๆของรัฐวิสาหกิจ ยกเว้นทรัพย์สินหลัก วิธีการนี้มีผลในการลดขนาดรัฐวิสาหกิจลงได้

(2) ถ้าต้องการที่จะขายรัฐวิสาหกิจทั้งหมด แต่ไม่สามารถจะใช้วิธีการขายหุ้นได้ ก็อาจต้องใช้วิธีการยุบเลิกและมีการชำระบัญชี เพื่อที่จะนำทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจออกขายให้กับเอกชนที่ต้องการจะเข้ามาดำเนินกิจการนั้นๆแทนรัฐ

(3) ถ้ารัฐวิสาหกิจนั้นสามารถจะขายได้แต่ยังมีอุปสรรคด้านฐานะการเงินหรือด้านกฎหมาย วิธีการขายทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้ขาย ฝ่ายผู้ซื้อ หรือฝ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

ในด้านโอกาสความเป็นไปได้ นั่น การขายทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจในรูปแบบเดี่ยว (Individual Asset) มีโอกาสความเป็นไปได้มากกว่าการขายรัฐวิสาหกิจทั้งหมด (The Whole State-owned Enterprise) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลผลิตและทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจนั้นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ซื้อในภาคเอกชนหรือไม่ สำหรับในกรณีที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะยุบเลิกกิจการ รัฐบาลก็จะทำการชำระบัญชีและยุบเลิกกิจการ โดยการขายทรัพย์สินและประกาศยกเลิกหนี้สิน กิจการนั้นก็จะกลายเป็นบริษัทเอกชนไป

ปัญหาที่สำคัญคือ การจัดการกับหนี้สินที่มีอยู่ของรัฐวิสาหกิจควรจะจัดการอย่างไร ซึ่งจะแตกต่างกับกรณีขายหุ้น การขายทรัพย์สินโดยปราศจากการรับผิดชอบในหนี้สินที่ยังคงมีอยู่ จะทำให้การขายทรัพย์สินเป็นไปได้ยาก เพราะเอกชนจะต้องเข้ารับภาระหนี้สินนั้นแทน และอาจทำให้เอกชนต้องเลิกดำเนินการดำเนินการ รวมทั้งอาจจะต้องให้พนักงานออกจากงานในที่สุด เหตุผลดังกล่าวจะมีผลต่อการตัดสินใจของเอกชนว่าควรจะซื้อทรัพย์สินนั้นมาดำเนินการหรือไม่

2.1.4.4 การจัดตั้งบริษัทในเครือ (Subsidiary Company)

วิธีการนี้จะเกี่ยวข้องกับการกระจายหรือการจัดองค์กรใหม่ของรัฐวิสาหกิจให้เป็นหน่วยต่างๆหลายหน่วย หรือจัดตั้งบริษัทในเครือขึ้นในรูปแบบของบริษัทแม่และบริษัทลูก โดยรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นบริษัทแม่นั้นจะควบคุมนโยบายของบริษัทในเครือ ซึ่งมักจะใช้กับรัฐวิสาหกิจที่ต้องการเงินลงทุนในการขยายกิจการใหม่จากกิจการเดิม และรัฐวิสาหกิจนั้นประกอบกิจการหลายอย่างเป็นกิจการขนาดใหญ่

ความเป็นไปได้ของวิธีการนี้ ขึ้นอยู่กับกฎหมายที่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นๆ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

(1) กระจายองค์กรออกเป็นหน่วยย่อยๆที่ถูกต้องตามกฎหมาย

(2) แปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นบริษัทแม่ (Holding Company) ซึ่งได้รวมหุ้นของบริษัทลูกที่ได้เข้าไปดำเนินการในกิจการของรัฐวิสาหกิจ วิธีการนี้ผู้ซื้อสามารถซื้อบริษัทลูกต่างๆได้ แต่จะต้องมีการหาตลาดที่ใหญ่พอสำหรับการโยกย้ายความเป็นเจ้าของกิจการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) แยกกิจการบางอย่างออกไป ในขณะที่รัฐบาลยังคงอยู่บางส่วน เช่น กิจการที่ไม่ได้ดำเนินการเชิงพาณิชย์

(4) แยกอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกในรูปแบบเดี่ยวหรือแบบกลุ่มมากกว่าขายทั้งหมดวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วิธีการนี้เป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจะมีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นมีกิจการมากเกินไป การขายพร้อมกันจะไม่ดึงดูดความสนใจของนักลงทุนเท่าที่ควร การแยกขายจะเป็นวิธีการดีที่สุด ในบางครั้งรัฐบาลอาจขายเพียงบางหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ และยังคงหน่วยงานอื่นๆของรัฐวิสาหกิจนั้นไว้ เนื่องจากเกรงว่าการขายทั้งหมดอาจก่อให้เกิดการผูกขาดได้ ในขณะที่การแยกขายจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขัน

การกระจายรัฐวิสาหกิจออกเป็นหน่วยต่างๆ อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมาได้ ภายใต้การจัดโครงสร้างองค์การใหม่ อันได้แก่ สิทธิต่างๆ ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่และการจ้างงาน เป็นต้น

2.1.4.5 การร่วมลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ (Joint Venture)

รัฐบาลจะเพิ่มทุนให้รัฐวิสาหกิจมากขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นไปเพื่อกู้ฐานะหรือ ขยายงาน ด้วยการเพิ่มทุนและนำหุ้นเพิ่มทุนนั้นออกขายให้ภาคเอกชน โดยที่รัฐยังคงดำรงหุ้นเดิมของตนไว้ ดังนั้นจะมีผลทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างเอกชนและรัฐบาล ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่ได้เป็นของรัฐทั้งหมดหรือเป็นเพียงบางส่วน การเพิ่มทุนในครั้งนี้จะทำให้ผลประโยชน์ของรัฐลดลงหรือทำให้เอกชนเข้ามามีส่วนมากขึ้น นอกจากนี้ในหลายกรณี รัฐอาจนำทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจเข้ามาเป็นทุนสำหรับบริษัทใหม่ ในขณะที่เอกชนที่มาร่วมทุนได้นำเงินมาร่วมลงทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสมทบร่วมกับทุนที่ได้ดำเนินการอยู่แล้วในขณะนั้น หรืออาจจะนำไปใช้ในการดำเนินการ

ความสำเร็จของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจชนิดนี้อยู่ที่การนำหุ้นใหม่ออกขาย ซึ่งอาจจะทำโดยการรวมกิจการเข้าด้วยกันก็ได้ โดยในหลายๆกรณีรัฐวิสาหกิจอาจถูกเปลี่ยนรูปไปเป็นบริษัทผสมระหว่างเอกชนกับรัฐบาล และหุ้นใหม่ของรัฐวิสาหกิจจะถือโดยสาธารณชนหรือเอกชนก็ได้

วิธีการนี้มักจะนำมาใช้ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาด้านการเงิน เนื่องจากมีเงินทุนในการดำเนินงานต่ำ ซึ่งทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นต้องการเงินทุนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือกู้ฐานะของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ในส่วนการร่วมทุนกับเอกชนนั้น ส่วนใหญ่รัฐบาลจะร่วมทุนกับต่างประเทศทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ด้านการบริหาร และประสบการณ์ทางด้านอื่นๆนอกเหนือไปจากเงินลงทุน ในบางกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยวิธีนี้จะกระทำเพื่อความเข้มแข็งของรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลต้องการจะรักษาความเป็นระบบราชการเอาไว้ จะทำให้รัฐและเอกชนมา

ร่วมกันบริหารและร่วมรับผิดชอบทางการเงินในระดับหนึ่ง ทั้งในด้านผลประโยชน์และผลการดำเนินงานที่ขาดทุนอีกด้วย

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยวิธีนี้ มักจะใช้กับโครงการใหม่ที่มีขนาดใหญ่ที่จำเป็นจะต้องใช้เงินทุนมาก ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ผู้ลงทุนเอกชนอาจมีปัญหาด้านการให้ความร่วมมือกับรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลอาจมีการคัดค้านใจในนโยบายแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาตัดสินใจด้วย และเอกชนอาจมีการเสนอเงื่อนไขบางประการที่รัฐบาลอาจรับไม่ได้ เช่นการขอให้รัฐบาลประกันราคาผลผลิตที่รัฐวิสาหกิจร่วมลงทุนนั้นผลิตขึ้น

2.1.4.6 การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน (Management / Employee Buy-Out)

โดยทั่วไป คำว่า การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหาร จะหมายถึง การถือสิทธิควบคุม การถือหุ้น ในบริษัทใดบริษัทหนึ่ง โดยกลุ่มจัดการขนาดเล็ก และยังหมายถึงการแปรรูปใดๆ ที่ฝ่ายบริหารและพนักงานเข้าถือสิทธิในการควบคุมการดำเนินงาน โดยในส่วนนี้จะเน้นที่การเข้าถือหุ้นในจำนวนที่มากพอที่จะควบคุมการบริหารกิจการโดยฝ่ายบริหารและพนักงานโดยเฉพาะ

ตามปกติแล้วการเข้าถือหุ้นเพื่อยึดอำนาจการบริหารนี้ ผู้บริหารและพนักงานจะตั้งบริษัทแม่ขึ้นก่อน เพื่อที่จะใช้บริษัทแม่นั้นเข้ามาซื้อรัฐวิสาหกิจอีกที สำหรับในกรณีของการขายหุ้นให้กับพนักงานนั้น จะต้องมีการให้ความรู้และการศึกษาแก่พนักงานในการบริหารงานเพื่อให้มีผลกำไร

การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน จะเป็นการแก้ปัญหสำหรับรัฐวิสาหกิจที่ขายไม่ได้ รวมทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารและพนักงานได้แสดงความสามารถทางการบริหารและทักษะต่างๆที่มีอยู่ ซึ่งจะทำให้พวกเขามีกำลังใจในการทำงานหนัก เพราะพวกเขามีความรู้สึกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งยังเป็นการประกันถึงความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย

ปัญหาของรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก ได้แก่การมีเงินไหลเข้ามาไม่เพียงพอและความไม่แน่นอนในมูลค่าทรัพย์สิน ทำให้ผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจมีความเสี่ยงในการลงทุนเช่น ในกรณีพนักงานเป็นผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ถ้ากรรัฐวิสาหกิจนั้นจะต้องล้มเลิกกิจการไป พนักงานจะต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียทั้งงานและผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากรัฐวิสาหกิจนั้นๆ รวมทั้งจะต้องสูญเสียเงินออมที่มีอยู่ไปอีกด้วย

2.1.4.7 การให้เอกชนเช่าทรัพย์สิน (Leasing)

วิธีการนี้เป็นการให้เอกชนเช่าทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของรัฐในการดำเนินกิจการได้ โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้กับรัฐ ผู้เช่าจะเป็นผู้รับความเสี่ยงในการดำเนินการ รวมทั้งจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบทางการเงินโดยตรงถ้ากิจการนั้นล้มเหลว นอกจากนี้ ผู้เช่าจะต้องเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบต่อเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม สำหรับส่วนของอำนาจในการดำเนินการ ผู้เข้าจะมีอำนาจเดิมที่ในการใช้ทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกของรัฐที่ผู้เข้าได้ทำสัญญาไว้ โดยอาจจะรวมถึงระบบเทคโนโลยีและทักษะที่นำมาใช้ด้วย ซึ่งภายใต้สัญญาที่ว่า จะให้เอกชนเข้ามาดำเนินการนั้น จะมีการกำหนดระยะเวลาและผลตอบแทนเอาไว้ เนื่องจากยังไม่มี การเปลี่ยนแปลงความเป็นเจ้าของหรือ การเปลี่ยนแปลงในทรัพย์สินของรัฐ วิธีการดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นการแปรรูปการจัดการและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพย์สินของรัฐ

การให้เช่นนั้นไม่มีมาตรฐานเดียวกัน แต่สำหรับรูปแบบของการให้เข้าจะมีลักษณะหลักอยู่ที่ การดำเนินการของผู้เข้าจะต้องอยู่ภายใต้ชื่อเดิมของกิจการ โดยสิทธิที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพย์สินจะต้องมีระยะเวลาที่แน่นอน และ จะต้องมีการจ่ายค่าธรรมเนียมให้กับเจ้าของซึ่งก็คือ รัฐบาลหรือ รัฐวิสาหกิจ สำหรับการให้ทรัพย์สิน

รัฐวิสาหกิจจำนวนมากที่รัฐไม่สามารถจะขายทรัพย์สินหรือเปลี่ยนรูปแบบความเป็นเจ้าของได้ การให้เอกชนเช่าทรัพย์สินจะเป็นทางออกที่ดีสำหรับความต้องการที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในระดับกลาง วิธีนี้จะเหมาะสมสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐต้องการล้มเลิกแต่รัฐไม่สามารถจะกระทำได้นอกจากนี้การเช่าจะทำให้นักลงทุนที่ไม่กล้าลงทุนสำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถทดลองดำเนินการในช่วงสั้นๆ ได้ โดยการทดลองเข้าไปดำเนินการ

การให้เช่า รัฐจะต้องระมัดระวังในการพิจารณาถึงฐานะทางการเงินของผู้เข้าว่าสามารถเชื่อถือได้หรือไม่ และสามารถจ่ายเงินปันผลตอบแทนให้กับรัฐได้ตามปกติหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตามเอกชนอาจจะไม่สนใจที่จะเช่าทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจมากนัก เว้นแต่ในกิจการที่มีการผูกขาด เนื่องจากการให้เช่าไม่ได้ทำให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และการให้เข้ายังทำให้เอกชนไม่ต้องการที่จะนำเงินลงทุนเพิ่มเพื่อปรับปรุงกิจการของรัฐวิสาหกิจในระยะยาวเพิ่มขึ้นก็ได้

2.1.4.8 การทำสัญญาว่าจ้างให้เอกชนดำเนินงาน (Contracting Out)

วิธีการนี้จะเป็นการทำสัญญากับเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจ การทำสัญญาจะอยู่ภายใต้เงื่อนไขสัญญา โดยการทำสัญญาจะเปิดโอกาสให้เอกชนประมูลแข่งขันกัน ผู้ที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่รัฐจะเป็นผู้ที่มีสิทธิในการดำเนินการนั้น

ในการทำสัญญาว่าจ้างให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น อาจจะ เป็นในกิจกรรมหลักหรือกิจกรรมสนับสนุนก็ได้ ทั้งนี้ในการทำสัญญานั้น จะมีปัจจัยต่างๆหลาย ปัจจัยได้เข้ามามีอิทธิพลในการร่างสัญญา โดยข้อตกลงที่ชัดเจนจะต้องตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์ที่มี การกำหนด บทบาทในการบริหาร ระดับอำนาจหน้าที่ และรูปแบบการควบคุมไว้ ซึ่งการทำสัญญา ในการว่าจ้างนั้นจะไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัว นอกจากนี้ในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนผลสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารที่รัฐทำสัญญาว่าจ้างสามารถทำได้ 3 ลักษณะด้วยกัน อันได้แก่ การจ่ายตามข้อตกลงที่ได้ทำการตกลงกันไว้ การจ่ายเพิ่มตามผลกำไรที่เพิ่มขึ้น หรือ การจ่ายตามกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมอื่นๆ

ในการทำสัญญาว่าจ้างให้เอกชนเข้ามาดำเนินการอาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภทได้แก่

(1) สัญญาว่าจ้างเฉพาะกิจกรรม คือให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในบางเรื่องของรัฐวิสาหกิจ เช่นงานรักษาความสะอาด งานจัดอาหารและเครื่องดื่ม

(2) สัญญาว่าจ้างในการบริหาร คือการให้เอกชนรับผิดชอบในการบริหารและการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ทำสัญญาว่าจ้างผู้บริหารเข้ามา ซึ่งผู้บริหารที่ถูกจ้างมานั้น จะมีอำนาจในการบริหารได้ภายในขอบเขตที่จำกัด ซึ่งอำนาจนั้นมาจากการทำสัญญาว่าจ้างบริหาร โดยรัฐจะเป็นผู้รับความเสี่ยงในการดำเนินการและรับผิดชอบต่อเงินทุนในการดำเนินการทั้งหมดรวมถึงภาระหนี้สินของรัฐวิสาหกิจด้วย

(3) โครงการ BOOT (Build-Own-Operate-Transfer) เป็นการทำให้เอกชนเข้ามารับผิดชอบในการออกแบบ ก่อสร้าง ระดมทุนและดำเนินงานโครงการใหม่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เมื่อหมดระยะสัมปทานแล้ว ความรับผิดชอบในโครงการนั้นจะโอนกลับมายังภาครัฐ กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินอาจจะโอนให้แก่ภาคเอกชนในขณะที่ดำเนินงานอยู่ หรืออาจคงไว้เป็นของรัฐ ขณะนั้นก็ได้อีก ปกติการดำเนินงานแบบนี้จะมีการตั้งบริษัทใหม่ซึ่งหุ้นในบริษัทนี้อาจขายให้สาธารณะภายหลัง

(4) โครงการ BOO (Build-Own-Operate) คือการให้เอกชนเป็นเจ้าของโดยเป็นผู้ลงทุนก่อสร้างโครงการแล้วดำเนินงานในโครงการนั่นเอง และเมื่อผลิตสินค้าหรือบริการได้แล้วก็ต้องจำหน่ายให้กับรัฐวิสาหกิจตามสัญญาที่ได้ตกลงเงื่อนไขกันไว้ ทั้งในเรื่องปริมาณการผลิตและราคาของสินค้า กรรมสิทธิ์ทั้งหมดในทรัพย์สินจะเป็นของเอกชน

การทำสัญญาว่าจ้างนี้จะช่วยลดภาระการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจและการลงทุนของรัฐโดยการทำสัญญาที่เป็นลักษณะ BOO และ BOOT นี้มักจะใช้กับรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ ไม่สามารถขายกิจการให้เอกชนได้ทั้งหมด เนื่องจากเหตุผลด้านความมั่นคง ตลอดจนการลงทุนในโครงการต่างๆต้องใช้เงินลงทุนและเทคโนโลยีสูง ส่วนการทำสัญญาว่าจ้างเฉพาะกิจกรรมนั้นมักจะใช้กับกิจการที่รัฐวิสาหกิจดำเนินงานแล้วมีประสิทธิภาพต่ำกว่าให้เอกชนเข้ามาทำ

2.1.5 ปัจจัยที่ทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประสบผลสำเร็จ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงอยู่หลายปัจจัยซึ่งจะมีส่วนในการสนับสนุนให้การดำเนินงานดังกล่าวประสบความสำเร็จ โดยอาจแบ่งได้ดังนี้ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ และพิพัฒน์ พินยาอภัยกุล, 2531: 15-23)

2.1.5.1 ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย

(1) อุดมการณ์ทางการเมือง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จในการดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจประการแรก คือ การที่ฝ่ายบริหาร หรือรัฐบาลจะต้องมีอุดมการณ์ทางการเมืองที่เด่นชัดในการแปรรูป

(2) ระบบและโครงสร้างทางการเมือง

โครงสร้างทางการเมืองที่พรรคการเมืองมีระดับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางที่ทำการถ่วงดุลกับกลุ่มผลประโยชน์อื่น ๆ ได้ การครอบงำทางการเมืองของข้าราชการที่มีผลประโยชน์ในรัฐวิสาหกิจย่อมไม่เกิดขึ้น ทำให้ข้าราชการหรือผู้สูญเสียประโยชน์ไม่อาจขัดขวางต่อการดำเนินงานแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ หรือหากอยู่ในระบบเผด็จการ การแปรรูปจะทำได้ง่ายเนื่องจากอำนาจตัดสินใจอยู่ที่คนเพียงคนเดียวหรือกลุ่มเดียว

(3) กระบวนการศึกษาและรับรู้

ในประเทศที่มีระบบการเมืองที่พัฒนาดีแล้วนั้น การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์จะมีลักษณะของการต่อสู้ ด้วยเหตุผลและเป็นไปอย่างเปิดเผย กระบวนการดังกล่าว ทำให้ประชาชนสามารถเรียนรู้และทราบถึงประเด็นปัญหาได้ดีขึ้น อันเป็นการสร้างการรับรู้ต่อปัญหา และมีส่วนทำให้เกิดการสนับสนุน และยอมรับแนวนโยบาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจยิ่งขึ้น

(4) องค์การรับผิดชอบและเจ้าของเรื่อง

ในการดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สู่ภาคเอกชนนั้นนอกจากจะต้องมีเจตจำนงทางการเมืองและนโยบายที่แน่วแน่แล้ว ยังต้องมีแนวทางการดำเนินนโยบายและองค์การรับผิดชอบอย่างเห็นได้ชัดองค์การทางการเมืองนั้น จะต้องมีการรับผิดชอบและเจ้าของเรื่อง ซึ่งจะทำให้หน้าที่ติดตาม และดูแลการดำเนินการ ในทางปฏิบัติให้ลุล่วงไปด้วยดี

(5) สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย

สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย ก็มีส่วนกำหนดความสำเร็จของการดำเนินนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในรูปของการแปรสภาพ ความเป็นเจ้าของ ความสำเร็จของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในกลุ่มประเทศตะวันตก อเมริกา แคนาดา ญี่ปุ่น และสิงคโปร์นั้นส่วนหนึ่งเกิดจากโครงสร้างทางกฎหมาย ของรัฐวิสาหกิจในประเทศนั้น ๆ ที่มีสถานะภาพเป็นบริษัทจำกัดอยู่แล้ว จึงง่ายต่อการดำเนินการขายให้เอกชน ในทางตรงกันข้าม โครงสร้างรัฐวิสาหกิจที่เป็นรูปองค์กร ที่เกิดจากกฎหมายพิเศษ เช่น ในกรณีของประเทศไทยย่อมทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนลำบากหรือล่าช้า เพราะหมายถึงความจำเป็น ในการผ่านกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อยกเลิกกฎหมายเดิมและแปลงรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ ให้มีลักษณะเป็นบริษัทจำกัด

2.1.5.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

(1) ภาวะเศรษฐกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศโดยส่วนใหญ่ เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ รัฐบาลจำเป็นต้องปลดปล่อยภาระทางการเงินจึงเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่กระตุ้นให้เกิดการยอมรับในแนวความคิด ที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

สัดส่วนความสำคัญของภาครัฐบาลเทียบกับภาคเอกชนในโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ มีส่วนกำหนดความยากง่ายในการผลักดันให้เกิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีที่กิจกรรมในภาครัฐบาลมีสัดส่วนสูงกว่า 500 แห่ง ก่อนปี ค.ศ.1979 รัฐมีบทบาทครอบคลุมกิจการเกือบทั้งหมด ทำให้การแปรรูปการเป็นเจ้าของจากของรัฐเป็นของเอกชนเป็นไปได้ง่าย

(3) สภาพตลาดทุน

ความสำเร็จของการโอนความเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชนขึ้นอยู่กับตลาดทุน ของประเทศ ตลาดทุนที่มีขนาดใหญ่ มีอุปสงค์เพียงพอที่จะลงทุน ในกิจการที่รัฐต้องการโอนหรือจำหน่าย มีสถาบันการเงินที่มีความชำนาญสูง ในการช่วยให้เกิดการซื้อขายกิจการ ได้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของการแปรรูปครั้งสำคัญ ๆ ในประเทศต่าง ๆ

(4) บรรยากาศของการแข่งขัน

กรณีกิจการที่รัฐกำลังพิจารณาแปรรูปดำเนินการภายใต้บรรยากาศการแข่งขันที่ใกล้เคียงกับภาค เอกชนอยู่แล้ว เป็นไปได้มากกว่ากิจการที่รัฐผูกขาดทั้งนี้นอกจากปัจจัยทางด้านสังคมและการเมืองแล้วปัญหาการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ลงทุน และปัญหาการประเมินค่าของกิจการมีส่วนสำคัญที่ทำให้กระบวนการแปรรูปของรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการภายใต้บรรยากาศ ที่ขาดการแข่งขันเป็นไปได้ยาก ดังเช่นกรณีการจัดตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้าจำกัด ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในขณะนี้ยังมีปัญหาการประเมินค่าของโรงไฟฟ้าที่ต้องซื้อมาดำเนินการอยู่

(5) ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

แม้ว่าความต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจะเป็นสาเหตุและเงื่อนไขในการแปรรูปแต่ความสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นขึ้นอยู่กับระดับความมีประสิทธิภาพของกิจการ ในหลาย ๆ ประเทศก่อนการแปรรูปจะต้องมีการฟื้นฟูกิจการให้มีประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้เสียก่อน เพราะหากการดำเนินการขาดทุนแล้วก็จะทำให้ไม่เกิดผลสำเร็จ ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

(6) ระดับการขยายตัวของกิจการ

กิจการของรัฐที่จำเป็นต้องมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งในแง่ของขนาดและเทคโนโลยี ต้องอาศัยเงินทุน ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆทางด้านเทคนิคสูง จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสูง เพราะเงื่อนไขของปริมาณเงินทุนที่อาจสูงเกินกว่าที่รัฐจะรับผิดชอบได้ทั้งหมด

(7) โครงสร้างรูปแบบของกิจการ

กิจการของรัฐที่อยู่ในรูปแบบบริษัท จำกัด มีสิทธิความเป็นเจ้าของอยู่ในลักษณะหุ้นสามัญ ย่อมมีความได้เปรียบในแง่ของความพร้อมในการแปลงสภาพความเป็นเจ้าของสู่ภาคเอกชนมากกว่าลักษณะอื่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(8) ระบบบัญชีและการเงิน

ระบบบัญชีและการเงินที่ไม่ได้มาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับของวงการธุรกิจทั่วไป ย่อมทำให้การตัดสินใจของผู้สนใจลงทุนในกิจการของรัฐทำได้ยากขึ้น นอกจากนี้การนำหุ้นเข้าจดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์ กิจการจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลที่สอดคล้องกับมาตรฐานของตลาดหลักทรัพย์อีกด้วย เงื่อนไขที่สำคัญประการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การแปรรูปประสบความสำเร็จ ได้แก่ การปรับปรุงระบบบัญชีและการเงินให้มีมาตรฐานสากลที่เข้าใจและยอมรับของผู้ลงทุน

2.1.5.3 ปัจจัยทางสังคม

(1) ค่านิยมและทัศนคติ

ค่านิยมและการยอมรับในบทบาทของภาคเอกชน ในการสนองตอบความต้องการของผู้บริโภคยังมีความแตกต่างกันอยู่มาก ในบางส่วนเห็นว่าการให้เอกชนดำเนินการเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเป็นธรรม และอีกส่วนยังขาดความไว้วางใจในเอกชน โดยเฉพาะในประเด็นการแสวงหาผลกำไรเกินควร ซึ่งหากประชาชนมีทัศนคติเช่นนี้ จะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นไปได้ยาก

(2) ความรู้ความเข้าใจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรวมทั้งประชาชน ซึ่งจะต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ให้มีการรับรู้อย่างถูกต้องในวงกว้าง โดยอาจจะต้องใช้เวลาและงบประมาณพอสมควร

(3) ความว่างงาน

การแปลงสภาพความเป็นเจ้าของของรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก และต้องมีการลดตำแหน่งงานลงหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ย่อมก่อให้เกิดผลทางสังคม เนื่องจากการว่างงาน จะก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านจากผู้เสียผลประโยชน์ การเตรียมงานรองรับและการชดเชยที่จูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็น รัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานจำนวนน้อยหรือสามารถจะรับพนักงานที่มีอยู่เดิมเป็นส่วนใหญ่ได้ หลังจากการแปรรูปวิสาหกิจจะมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงกว่า

(4) การตอบสนองความต้องการทางสังคม

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีผลทำให้การสนองตอบความต้องการของสังคมต้องสูญเสียไป เช่น การให้บริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการในเขตชนบท ซึ่งไม่คุ้มทุนในเชิงพาณิชย์ที่รัฐให้บริการอยู่ จะกระทำได้ยากกว่าการแปรรูปกิจกรรมที่มีผลกระทบด้านนี้น้อยกว่า

2.2 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง และไม่มีกลุ่มชนใดที่รวมตัวกันขึ้นได้โดยปราศจากการติดต่อสื่อสาร เพราะเป็นเสมือนสื่อในการนำความประสงค์ ความคิดเห็น ในทุกระดับได้มีโอกาสส่งผ่านถึงกัน ตลอดจนถึงบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์การอีกด้วย การบริหารไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ด้านใดก็ตาม การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีผลเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีและจงรักภักดีต่อองค์การร่วมกัน แต่ถ้าหากภายในองค์การ ผู้บริหารมองข้ามและละเลยที่จะใช้วิธีการบริหารเพื่อจูงใจพนักงาน ก็จะมีผลทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีและเกิดความไม่พอใจขององค์การ

2.2.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

Leon Megginson (อ้างในเสาวรีย์ ตะโพนทอง : 2540) ได้กล่าวไว้ว่า “กระบวนการติดต่อสื่อสารในองค์การ คือ การกระจายหรือสื่อความเกี่ยวกับนโยบายและคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกันกับรับเอาข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ กลับขึ้นมา และความพยายามต้องตระหนักถึงความสนใจ ความนิยม และความพยายามร่วมมือที่จะ ได้รับจากพนักงานทุกคน

Jeck (อ้างในเสาวรีย์ ตะโพนทอง : 2540) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือกระบวนการที่บุคคลสัมพันธ์ติดต่อกัน เพื่อที่จะงานให้สำเร็จโดยวิธีแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกและเจตคติต่อกัน

Koontz and O'Donnel (อ้างในเสาวรีย์ ตะโพนทอง : 2540) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า คือการส่งข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการออกคำสั่งบอกให้ทราบ ปรับทุกข์หรือและเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันก็ตาม ข้อสำคัญข่าวสารที่ส่งออกไปนั้น จะต้องให้ผู้รับข่าวสารได้เข้าใจ

Aristotle (อ้างในมณฑล ไบบัว : 2540) ได้ให้คำจำกัดความของการศึกษาวิชาวาทศิลป์ (Rhetoric) หรือการสื่อสาร (Communication) ว่าเป็นการแสวงหา “วิธีการชักจูงใจที่พึงมีอยู่ทุกรูปแบบ” (Search for “all the available means of persuasion”)

Werren W. Weaver (อ้างถึงในมณฑล ไบบัว , 2540) “คำว่า การสื่อสารในที่นี้มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคน ๆ หนึ่ง อาจมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง เอกสารนั้นเป็นเอกสารที่ส่งผ่านข่าวสารเพื่อการเรียนการสอน เมื่ออนุญาตให้น่าเชื่อถือและเชื่อถือได้ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสื่อสารจึงไม่หมายความว่าเพียงการเขียนและการพูดเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึง คนตรี ภาพ การแสดง บัลเลต์ และพฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์อีกด้วย

George A. Miller (อ้างในมณฑล ไบบัว : 2540) “การสื่อสารหมายถึงการถ่ายทอดข่าวสาร จากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง”

Charles E. Osgood (อ้างในมณฑล ไบบัว : 2540) “ในความหมายโดยทั่วไปแล้ว การสื่อสาร เกิดขึ้น เมื่อฝ่ายหนึ่งคือผู้ส่งสารมีอิทธิพลต่อฝ่ายหนึ่ง คือผู้รับสาร โดยใช้สัญญาณต่าง ๆ ซึ่งถูก ผ่านสื่อที่เชื่อมระหว่างสองฝ่าย”

Wilbur Schramm (อ้างในมณฑล ไบบัว : 2540) “การสื่อสาร คือการมีความเข้าใจร่วมกันต่อ เครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร”

Abne M. Eisenberg and Teri Kwal Gamble (อ้างในมณฑล ไบบัว : 2540) ได้กล่าวไว้ว่า “การ สื่อสาร คือ กระบวนการในการรับรู้ร่วมกันในเรื่องของความคิด ความรู้สึกและความรู้”

เสาวรีย์ ตะโพนทอง (2540) การติดต่อสื่อสารคือกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ระหว่างบุคคลทุกระดับและทุกหน่วยงาน โดยอาศัยการถ่ายทอดและการรับรู้ข้อมูล ทำให้ทั้งสอง ฝ่ายมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มณฑล ไบบัว (2540) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร คือ กิจกรรมที่มุ่งสร้างความร่วมมือ หรือความคล้ายคลึงกันให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากความหมายต่างๆของการสื่อสาร ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปความหมายของการสื่อสาร คือ กระบวนการที่เกิดจากการถ่ายทอด ข้อมูลจากผู้หนึ่งไปสู่อีกผู้หนึ่งโดยอาศัยสื่อหรือช่องทางการ สื่อสารเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันทั้งสองฝ่าย

2.2.2 จุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารจำเป็นจะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งมีการติดต่อกับบุคคลหลายระดับในรูปแบบต่างๆ โดยสามารถแบ่งจุดมุ่งหมายของการติดต่อสื่อสารเป็น 4 ประการดังนี้ (Vardamon 1970 อ้างใน เสาวรีย์ ตะโพนทอง : 2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.2.1 จุดมุ่งหมายเพื่อให้ข้อมูล เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่ออธิบาย รายงานข้อมูลต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจและมองเห็นภาพที่เป็นจริง เช่น การทำรายงานเรื่องการผลิต การเงิน นโยบายธุรกิจ วิธีการดำเนินงานติดต่อแบบนี้กระทำในวงการธุรกิจ หน่วยงานรัฐบาลและนักวิชาชีพต่างๆ เช่น ผู้ได้บังคับบัญชารายงานข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบ เป็นต้น

2.2.2.2 จุดมุ่งหมายที่จะทำให้เชื่อ เป็นการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ยอมรับ เพราะผู้ที่ได้รับการติดต่ออาจจะมีความคิดเห็นเป็นกลางหรือเป็นฝ่ายตรงกันข้ามก็ได้ เมื่อผู้ส่งข่าวสารได้ให้ข้อมูลไปแล้วแต่ถ้าผู้ฟังไม่เกิดความ เชื่อถือหรือไม่ปฏิบัติตาม ก็นับได้ว่าการติดต่อสื่อสารล้มเหลว เช่น การให้ข้อมูลแก่พนักงานถึงวิธีการปฏิบัติงานอย่างใหม่ว่ามีผลดีกว่าเดิม การทำให้ลูกค้าเห็นว่าสินค้าชนิดใหม่ดีกว่าชนิดเดิม รวมทั้งการโฆษณาของกิจการ การหาลูกค้าใหม่ การติดต่อเกี่ยวกับผลประโยชน์ของลูกค้า ล้วนแล้วแต่เป็นการติดต่อตามจุดหมายนี้ทั้งสิ้น

2.2.2.3 เพื่อยืนยันให้เชื่อ เมื่อจุดมุ่งหมายในข้อ 2.2.2.2 นั้นจะ “ทำให้เชื่อ” การ “ยืนยันให้เชื่อ” ก็คือการย้ำความเชื่อถือที่มีอยู่แล้วให้เชื่อต่อไป เช่น การประชุมพนักงานประจำปีเพื่ออธิบายชี้แจงถึงผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาแล้ว รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่ต้องการให้พนักงานเข้าใจและเกิดความเชื่อมั่นในธุรกิจ

2.2.2.4 เพื่อให้เกิดการกระทำ ความจริงแล้วจุดมุ่งหมายในการติดต่อ 3 ประการข้างต้นก็เพื่อให้บรรลุข้อ 4 นี้ คือให้เกิดการกระทำตอบสนองความต้องการของธุรกิจ เช่น เพื่อออกคำสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ เพื่อให้ลูกค้าซื้อสินค้าของธุรกิจ เพื่อให้พนักงานยินยอมปฏิบัติตามวิธีการใหม่ของฝ่ายบริหารหรือเพื่อให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงตามที่ฝ่ายบริหารต้องการ เป็นต้น

การติดต่อสื่อสารในองค์การมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่อย่างน้อย 2 ประการ คือ (วรนาถ แสงมณี : 2538)

1. เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินต่อไปจนบรรลุตามเป้าหมายของแผนงานหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. เพื่อเป็นการกระตุ้นและชักจูงให้บุคคลผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้ดำเนินการและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้จนสำเร็จ

2.2.3 องค์ประกอบและกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร

ในกระบวนการติดต่อสื่อสารจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการได้แก่ (ระวีวรรณ ประกอบผล อ้างถึงใน มณฑล ไบบัว : 2540)

2.2.3.1 ผู้ส่งสาร (Sender) ได้แก่ ผู้พูด ผู้ส่ง หรือผู้ออกคำสั่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของการส่งข่าวสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.3.2 สาร (Message) เช่น คำสั่ง รายงาน หรือข้อเสนอแนะ ซึ่งมีไปถึงผู้รับการติดต่อสื่อสาร

2.2.3.3 ช่องทางหรือสื่อ (Channel or Medium) เช่น การพูด การส่ง หรือการออกคำสั่ง

2.2.3.4 ผู้รับสาร (Receiver) ได้แก่ ผู้ฟัง ผู้ตอบ ทั้งนี้เพื่อจะทราบข่าวสารหรือ ข้อมูลที่ส่งมาจะสามารถชักจูงหรือมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้รับการติดต่อซึ่งสังเกตได้จากการตอบรับ

2.2.3.1 ผู้ส่งสาร (Sender)

คือ บุคคลซึ่งเป็นผู้เริ่มต้นสร้างและส่งสารไปยังผู้อื่นซึ่งก็หมายถึงว่า ผู้ส่งสารก็คือผู้เริ่มต้นการสื่อสารนั่นเอง ในการสื่อสารครั้งหนึ่ง ๆ นั้น ผู้ส่งสารจะทำหน้าที่เข้ารหัส (Encoding) อันเป็นการแปลเอกสารให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นแทนความคิด ผู้ส่งสารอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคลองค์กร สถาบันก็ได้ ผู้ส่งสารที่ดีควรมีคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ที่มีความเจตนาแน่วแน่ที่จะให้ผู้อื่นรับรู้ความประสงค์ของตน ความประสงค์ในการสื่อสารของมนุษย์อาจมีได้นานัปการ แต่เมื่อสรุปรวบยอดลงแล้วมีอยู่ 4 ประการสำคัญ คือ ความประสงค์ที่ (1.1) แจ้งให้ทราบ (1.2) ถามให้ตอบ (1.3) บอกให้ทำ (1.4) นำให้คิด ความประสงค์แต่ละข้อที่กล่าวมานี้ อาจแยกย่อยลงไปเป็นจุดประสงค์เฉพาะได้อีกหลายชั้น ซึ่งผู้รับสารจะต้องมีความเจตนาแน่วแน่ว่าจะให้ผู้อื่นรับรู้จุดประสงค์เฉพาะของตนว่าอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระดับใดก็ตาม

(2) เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในเนื้อหาของเรื่องราวที่ตนมีความประสงค์ที่จะสื่อสารกับผู้อื่น ทางเดียวที่จะทำให้ผู้รับสารเกิดความประทับใจว่า ผู้ส่งสารเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่นำมาเสนอก็คือ ผู้ส่งสารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ไว้เสียก่อนให้มากพอ ผู้ส่งสารจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงระดับความรู้ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ว่ามีอยู่หลายชั้นด้วยกัน ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานที่สุดไปถึงขั้นที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นโดยลำดับ และความรู้แต่ละชั้นก็เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันไป ขั้นที่ต่ำกว่าย่อมเป็นพื้นฐานสำหรับขั้นที่สูง ๆ ไป ผู้ส่งสารต้องพยายามพัฒนาความรู้ความเข้าใจของตนให้สูงขึ้นไปตามลำดับไป ยิ่งผู้ส่งสารสามารถแสดงความรู้ในระดับที่สูงขึ้นเพียงใด ก็จะได้รับ ความเชื่อถือหรือความศรัทธาจากผู้รับสารสูงขึ้นเพียงนั้น

(3) เป็นผู้มีความพยายามที่จะเข้าใจความสามารถและความพร้อมในการรับสารของผู้ที่ตนสื่อสารด้วย ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ผู้ส่งสารอาจจำเป็นต้องพิจารณาเพื่อที่จะได้กำหนดผู้ว่า ความสามารถและความพร้อมของผู้รับสารที่อยู่แค่ไหน เพียงไร ดังนี้

3.1 ความประสงค์ของผู้รับสาร ในการสื่อสารเกือบทุกโอกาส ผู้ส่งสาร และผู้รับต่างก็มีความประสงค์ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย ความประสงค์ขั้นสุดท้ายคือ การรับรู้เรื่องราวร่วมกันให้ถูกต้องตรงกันผู้ส่งสารจำเป็นต้องกำหนดให้ได้ว่า ผู้รับสารมีความประสงค์

อย่างไร เพื่อที่จะได้สนองความประสงค์นั้น ๆ ให้ได้ ตามควรแก่โอกาสของการสื่อสาร อันจะทำให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายคือการรับรู้เรื่องราวร่วมกันได้อย่างถูกต้องได้ครบถ้วน

3.2 พื้นความรู้และประสบการณ์ของผู้รับสาร พื้นความรู้และประสบการณ์มีผลต่อความสามารถและความพร้อมในการรับสารมาก ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้สูง จะมีประสบการณ์มาก ย่อมเข้าใจในสิ่งที่ตนได้ยินได้ฟังหรือได้สังเกตได้โดยง่ายและรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสิ่งนั้นเกี่ยวเนื่องพาดพิงกับพื้นความรู้และประสบการณ์ของตน ผู้ส่งสารจำเป็นต้องรู้ ผู้รับสารมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์มาแล้วอย่างไร เพื่อจะได้เลือกเฟ้นเฉพาะเนื้อหาที่เหมาะสม ไม่นำเสนอเรื่องที่เป็นธรรมดาสามัญจนเกินไปหรือลึกซึ้งเกินไปสำหรับผู้รับสารของตน ผู้ส่งสารจำเป็นต้องระลึกไว้เสมอว่า เรื่องที่เรานำมาเสนอนั้นถ้าผู้รับสารได้รับรู้มาแล้วซ้ำ ๆ ซาก ๆ แม้จะเป็นเรื่องสำคัญและมีค่าเพียงไรก็ตาม ผู้รับสารย่อมไม่สนใจที่จะรับสารนั้นอีก

3.3 เจตคติของผู้รับสาร เจตคติคือแนวทางของความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นตัวกำหนดพื้นฐานจิตใจของมนุษย์ กล่าวอย่างกว้าง ๆ เจตคติมี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

- เจตคติทางบวก เช่น ความชอบ ความนิยมเชื่อถือ ความเล็งเห็น คุณค่า หรือประโยชน์
- เจตคติทางลบ เช่น ความไม่ชอบ ความรังเกียจเคียดแค้น และบรรดาอคติทั้งปวง
- เจตคติทางกลาง คือ ความวางเฉย จะว่าชอบก็ไม่ได้จะว่าไม่ชอบก็ไม่ได้ไม่ใช่ทั้งในทางนิยมและก็ไม่ใช่ในทางต่อต้านสำหรับเจตคติของผู้รับสารที่ผู้ส่งสารจำเป็นต้องกำหนดรู้ เพื่อนำไปพิจารณาว่าผู้รับสารมีความพร้อมหรือไม่ ได้แก่ เจตคติที่ผู้รับสารมีต่อหัวข้อและเนื้อหาของเรื่องราวที่ผู้ส่งสารตั้งใจจะนำเสนอ และเจตคติของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเอง

3.4 เป็นผู้รู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการนำเสนอต่อผู้รับสาร กลวิธีในการนำเสนอขึ้นต้องอาศัยทักษะทางภาษา และการใช้อุปกรณ์ รวมตลอดไปจนถึงการรู้จักใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่เหมาะสมอีกด้วย

2.2.3.2 สาร (Message)

สารประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการด้วยกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) รหัสของสาร คือ ภาษา (Language) หรือสัญลักษณ์ หรือสัญญาณที่มนุษย์คิดขึ้น เพื่อใช้แสดงออกแทนความคิด รหัสของสารสามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประการ คือ รหัสของสารที่ใช้คำ (Verbal Message Codes) และรหัสของสารที่ไม่ใช้คำ (Nonverbal Message Codes)

(2) เนื้อหาของสาร มีความหมายครอบคลุมบรรดาความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ ที่มนุษย์ต้องการจะถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกันเนื้อหาของสารแบ่งออกได้ เป็น 3 ประเภทคือ

2.1 ข้อเท็จจริงและความจริง ข้อเท็จจริงคือสิ่งที่พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง “พิสูจน์ว่า เป็นจริง” หมายถึงสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีอยู่หรือเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือ ณ สถานที่ใดที่หนึ่ง ข้อเท็จจริงมีข้อจำกัดอยู่ที่เวลา สิ่งหนึ่งอาจเป็นจริงในปัจจุบันหรืออดีตที่ผ่านมาแต่ไม่เป็นจริงในอนาคต สิ่งของและเหตุการณ์ในอนาคตไม่ใช่ความจริง เพราะไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง ถึงแม้ว่าตามกฎแห่งความเป็นไปได้จะชี้บ่งว่าจะเป็นความจริง ผู้รับ จะยอมรับความจริงต่าง ๆ ที่เรานำมากล่าวก็คือเมื่อเราหาเหตุผลมาสนับสนุนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าการสื่อสารเป็นไปเพื่อการชักจูงใจ ควร จะได้การ ตรวจสอบให้แน่ชัดถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ จะน่าอ้างและจะต้องแน่ใจว่าจะได้รับการยอมรับ

2.2 ข้อวินิจฉัย คือ การลงความเห็นตามข้อสมมติฐานตามหลักแห่งเหตุผล ซึ่ง ปรากฏเห็นได้ชัดแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เป็นการพิสูจน์ว่าสิ่งที่เป็วินิจฉัยนั้นจะเป็น ความจริง เหตุผลหรือสิ่งที่จะนำมาสรุปเป็นข้อคิดเห็นอาจจะพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง และ บางทีก็พิสูจน์ไม่ได้ ในเมื่อข้อวินิจฉัยไม่ใช่ความจริง ดังนั้นวินิจฉัยใดจะเชื่อได้ หรือ ไม่ก็ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือและคุณวุฒิของแหล่งข้อมูล

2.3 ความเห็น ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะออกความเห็นได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนอื่น จะต้องยอมรับ หรือปฏิบัติตามความเห็นนั้นด้วยเสมอไปความเห็นของคนเรานั้นตั้งบน พื้นฐานของอารมณ์หรือเจตคติมากกว่าข้อมูลอื่น ๆ

(3) การจัดสาร คือ การตัดสินใจของผู้ส่งสารในการเลือกและเรียบเรียงรหัสและ เนื้อสาร องค์ประกอบของการจัดสรรก็คือ รหัสและเนื้อหาสาร โครงสร้างของการจัดสารก็คือ การเรียบเรียงรหัสและเนื้อหาสาร เป็นรูปแบบที่เรากำหนดเพื่อส่งออกไปยังผู้รับสาร สารที่ถูก จัดเตรียมมาอย่างดี ทั้งในเรื่องของการเรียนรู้ ลำดับความ ระดับความยากง่าย รูปแบบการใช้ภาษา จะทำให้สารนั้นมีคุณสมบัติที่ดีในการสื่อสาร

2.2.3.3 ช่องทางหรือสื่อ (Channel or Medium)

คำว่า สื่อ มาจากภาษาอังกฤษ ว่า “Medium” (เอกพจน์) “Media” (พหูพจน์) หรือ “Channel” ซึ่งหมายถึง “ช่องทางการสื่อสาร”

เบอร์โล กล่าวว่า สื่อมีความหมาย 3 ประการ คือ

- (1) การเข้ารหัสและการถอดรหัส (Mode of encoding and decoding)
- (2) สิ่งที่น่าสาร (Message-vehicle) เช่น คลื่นแสง คลื่นเสียง วิทยุ โทรเลข โทรศัพท์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น
- (3) พาหนะของสิ่งที่น่าสาร (Vehicle-carrier) เช่น อากาศ

การสื่อสาร สารจะถูกส่งไปยังผู้รับ โดยผ่านช่องทางหรือประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่ง หรือหลายทาง ดังต่อไปนี้ คือ การเห็น การได้ยิน การสัมผัส การลิ้มรส และการได้กลิ่น

ประเภทของสื่อ แบ่งโดยใช้ลักษณะของสื่อเป็นเกณฑ์ มีดังต่อไปนี้

- (1) สื่อธรรมชาติ ได้แก่ บรรยากาศที่อยู่รอบตัวมนุษย์อันมีธรรมชาติทำหน้าที่เป็นทางติดต่อของการสื่อสารระหว่างบุคคลแบบอยู่ต่อหน้ากัน
- (2) สื่อมนุษย์ ได้แก่ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นสื่อสารนำสารไปสู่ผู้รับ เช่น คนนำสาร นักเล่านิทาน โฆษณา พ่อสื่อ แม่สื่อ ตัวแทนการเจรจาปัญหา เป็นต้น
- (3) สื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ สื่อทุกชนิดที่อาศัยเทคนิคการพิมพ์ เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ ไปปลิว วารสาร นิตยสาร โปสเตอร์ ภาพ ฯลฯ
- (4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ สื่อที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ระบบเครื่องกลไฟฟ้าเป็นหลัก เช่น วิทยุ โทรศัพท์ โทรพิมพ์ เทปเสียง เครื่องฉายภาพ เครื่องฉายภาพยนตร์ ฯลฯ
- (5) สื่อระยะคน ได้แก่ สื่อที่ทำหน้าที่นำสารได้ แต่ไม่อาจจัดไว้ใน 4 ประเภทข้างต้น เช่น หนังสือพิมพ์ กำแพง วัดจุฬาริก สื่อพื้นบ้าน เป็นต้น

ในการสื่อสารผู้ส่งจึงควรคำนึงถึงสื่อหรือช่องทางที่จะนำสารไปยังผู้รับ ทั้งนี้เพื่อจะทำการนั้นถึงผู้รับอย่างสมบูรณ์ที่สุด

2.2.3.4 ผู้รับสาร (Receiver)

หมายถึง บุคคลที่อยู่ปลายทางของกระบวนการติดต่อสื่อสารโดยผู้รับจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ส่งเสมอผู้รับสารอาจจะมีคนเดียว หรืออาจจะมีเป็นกลุ่มบุคคล ผู้รับสารต่างก็มีบทบาทขั้นพื้นฐานอยู่ 2 ประการ คือ การกำหนดรู้ความหมายตามเรื่องราวที่ผู้ส่งสารผ่านสื่อสารอย่างใดอย่างหนึ่งมาถึงคน และการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อผู้ส่งสารในการส่งสารไปยังผู้รับนั้น ผู้ส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะต้องวิเคราะห์ผู้รับสาร ซึ่ง เดวิด เค เบอร์โล (David k. Berlo) ได้เสนอไว้ว่าผู้รับสารจะมีลักษณะแตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้

(1) ทักษะในการสื่อสาร ได้แก่ ความถนัด ความชำนาญในการสื่อสาร ซึ่งแบ่งออกเป็นทักษะในการเข้ารหัส คือ การเขียนและการพูด และทักษะในการถอดรหัส คือ การอ่านและการฟัง ทั้งนี้รวมไปถึงทักษะในการคิดซึ่งใช้ทั้งเข้ารหัสและถอดรหัส

(2) เจตคติ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ว่า ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คำว่า เจตคตินี้ประกอบไปด้วย ความเชื่อ ความนิยม และอุดมการณ์ซึ่งขณะที่สื่อสารนั้นผู้รับมีเจตคติต่าง ๆ ดังนี้

(2.1) เจตคติที่มีต่อผู้ส่งสาร เช่น ผู้รับสารมีความเชื่อ ความศรัทธาหรือไม่ ความเห็นอย่างไรต่อผู้ส่งสาร

(2.2) เจตคติที่มีต่อสาร เช่น ผู้รับสารมีความสนใจในข่าวสารนี้มากน้อยเพียงใด สารมีประโยชน์หรือมีความสำคัญหรือมีคุณค่าแก่การรับรู้หรือไม่อย่างไร

(2.3) เจตคติที่มีต่อสื่อ เช่น ผู้รับสารมีความเชื่อถือในสื่อประเภทนี้หรือไม่อย่างไร

(2.4) เจตคติที่มีต่อผู้รับสารเอง เช่น เชื่อว่าตนไม่มีความจำเป็นต้องรับรู้ในเรื่องนั้น หรืออาจเป็นไปได้ในทางตรงกันข้ามก็ได้

(3) ความรู้ ซึ่งหมายถึงความรู้ของผู้รับที่เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งในและนอกระบบการศึกษาซึ่งต้องคำนึงว่าผู้รับมีความรู้เกี่ยวกับสารนั้นมากน้อยเพียงใดแล้ว

(4) ระบบสังคม เมื่ออยู่ในสังคม เราจะถูกสังคมกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างตามสถานการณ์ ดังนั้น การรับสารจะผันแปรไปตามบทบาทของผู้รับสารในขณะนั้น

(5) วัฒนธรรม ในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดวิถีชีวิตความสัมพันธของผู้นั้นในสังคม และเป็นตัวชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสังคมนั้น ๆ กับสังคมอื่น ดังนั้นผู้ส่งสารจึงมีความจำเป็นต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมของผู้ส่งสาร เพื่อจะได้สื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการสื่อสาร

2.2.4 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

บุคคลในวงการธุรกิจ มีความสามารถส่งข่าวสารแต่ละทิศทางต่างกัน บางคนสามารถเป็นผู้สื่อสารกับผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าได้ดี แต่ไม่มีความสามารถที่จะสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน หรือคนงานในระดับต่ำกว่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละบุคคลย่อมมีประสบการณ์แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นได้รับการเลี้ยงดูมาในระบบวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันหรือไม่ก็ตาม ประเภทของการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานธุรกิจ แบ่งได้ 2 แบบคือ (เสาวรีย์ ตะโพนทอง :

เอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4.1 การติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการ การสื่อสารในธุรกิจทั้งหลายอาจแบ่งได้เป็น 4 ประเภทคือ

(1) การสื่อสารลงล่าง (Downward Communication) คือการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปตามสายงานบังคับบัญชาจากผู้บังคับบัญชา สารส่วนใหญ่จะเป็นสารที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานการออกคำสั่ง การวางระเบียบข้อบังคับ การกำหนดนโยบาย ให้ผู้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติ ลักษณะของการสื่อสารแบบนี้ มักใช้การเขียน เป็นต้น อุปสรรคของการสื่อสารแบบนี้คือการตีความสารจากข้อความที่เขียนหรือคำพูดที่แจ้งให้ทราบอาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจขึ้นได้

การสื่อสารลงล่างมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการควบคุมและสั่งผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามเป้าหมายของธุรกิจ ป้องกันปัญหาความสับสนของข่าวสารได้ ถ้าขาดการสื่อสารประเภทนี้ จะกลายเป็นข่าวลือหรือการนิทาว่าร้าย การสั่งการจากบนลงล่างอาจมีอิทธิพลต่อการแปลความหมาย และผลกระทบของการกระจายข่าวที่อาจเกิดขึ้น ได้แก่ การเบี่ยงเบน (Distortion) ของข่าวสาร แนวทางแก้ไขเพื่อไม่ให้ข่าวสารเบี่ยงเบนคือ ผู้บริหารควรตรวจสอบข่าวสาร ที่ส่งไปยังเบื้องล่างกับผู้รับคำสั่งก่อนที่ข่าวสารนั้นจะไปถึงผู้รับคนสุดท้ายและให้ผ่านผู้รับน้อยที่สุด

(2) การสื่อสารขึ้นบน (Upward Communication) คือการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา ลักษณะของสารประเภทนี้เป็นการเสนอรายงาน ข้อคิดเห็น หรือการให้ข้อเสนอแนะซึ่งเป็นการสื่อสารเพื่อตรวจสอบงานหรือดูผลย้อนกลับ (feedback) ที่มีคุณค่ามากเพราะการที่ผู้บังคับบัญชามีโอกาสได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับกิจการงาน ได้ระบายความรู้สึกันว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานภายใต้ระบอบประชาธิปไตย จัดเป็นการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมาก

การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ทำให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคิดอย่างไร มีเจตคติต่องานอย่างไร ซึ่งเป็นวิธีวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานในธุรกิจได้เป็นอย่างดี การรับสารประเภทนี้อาจใช้การตั้งผู้รับจดหมาย การเสนอเรื่องราวไปตามลำดับ การพบปะสังสรรค์ การประชุมหรือการพูดคุยสนทนาอย่างเป็นกันเองกับบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาได้รับสารอย่างกว้างขวาง

(3) การสื่อสารแนวนอน (Lateral Communication) การสื่อสารแนวนอนแบ่งได้สองลักษณะ คือการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่ในแผนงานเดียวกันกับการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ ในธุรกิจยุคปัจจุบันการสื่อสารแนวนอนมีความจำเป็นมาก เพราะการทำงานบางอย่างถ้าอาศัยการสื่อสารทางขึ้นหรือทางลงเพียงอย่างเดียวจะทำให้งานล่าช้า ลักษณะของสารจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการปรึกษาหารือและมนุษยสัมพันธ์ เช่น การขอความร่วมมือ การแก้ปัญหา การเจรจาลดความขัดแย้ง การแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) การสื่อสารข้ามสายงาน (Cross – channel Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างหน่วยงาน หรือข้ามแผนกและอยู่ต่างระดับกัน เช่น ลูกค้าสั่งซื้อสินค้าเพิ่มซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบของแผนกขาย หัวหน้าแผนกขายจะต้องสอบถามแผนกบัญชี ก่อนว่าลูกค้านั้นได้ชำระเงินค่าสินค้าก่อนหน้าหรือยังและจะให้เครดิตเท่าไร ซึ่งจะต้องติดต่อกับฝ่ายผลิต ที่จะส่งมอบสินค้าด้วยการติดต่อสื่อสารดังกล่าววนนอกจากไม่ตรงสายงานแล้ว ผู้ติดต่อยังมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่ากันด้วย

การสื่อสารข้ามสายงานจะเหมาะสมและจำเป็นต่อพนักงานระดับล่าง เพราะช่วยให้ประหยัดเวลา ดังนั้นธุรกิจควรมีนโยบายเพื่อเป็นแนวทางของการสื่อสารข้ามสายงานไว้ด้วย เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ในแง่ของการบริหารงานแล้ว การติดต่อสื่อสารแนวนอนและแบบทแยงมุมเป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อสายบังคับบัญชา แต่ในธุรกิจปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงเพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วเริ่มใช้กันมากขึ้นและช่วยให้ทำงานมีประสิทธิภาพ เพราะงานบางอย่างไม่สามารถจะรอการติดต่อสื่อสารตามสายงานหรือแบบขึ้นลงได้ นอกจากจะทำให้งานล่าช้าแล้วยังทำให้เกิดผลเสียหายต่อระบบงานโดยรวมอีกด้วยสิ่งที่ควรคำนึงของการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนและแบบทแยงมุมคือ ควรได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงทั้งสองฝ่ายก่อนและรายงานสิ่งที่ติดต่อไปแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชารับทราบเฉพาะเรื่องสำคัญดังนั้นการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการทั้ง 4 แบบจำเป็นต้องใช้ในหน่วยงาน โดยผู้บริหารต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจมากที่สุด

2.2.4.2 การติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการนี้ เป็นการสื่อสารที่เกิดจากความใกล้ชิดในหมู่บุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งต้องการทราบความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความอยากรู้ อยากเห็นในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นการสื่อสารลักษณะนี้จึงมักออกมาในรูปของการพูดคุยกันเป็นส่วนตัวการชูปซิบนินทา ข่าวลือ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอาจจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารงานในแง่ที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติและขวัญในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน แต่สารประเภทนี้ก็ง่ายต่อการบิดเบือนเพราะเป็นสารที่มีการถ่ายทอดอย่างรวดเร็ว อาจเกิดข้อบกพร่องผิดพลาดได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสารที่เกิดจากการสื่อสารไม่เป็นทางการนี้จะถูกบิดเบือนที่ไม่เป็นผลดีต่อกิจการงานก็ควรจะมีการชี้แจงแก้ไขข่าวสารให้ถูกต้องและให้เข้าใจโดยทั่วกัน

การสื่อสารในธุรกิจมีทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งในการทำงานนั้นบุคคลในหน่วยงานจะต้องสื่อสารกันอยู่เสมอโดยเป็นทั้งผู้รับสาร ดังนั้น บุคคลทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานจึงควรที่จะพัฒนาทักษะในการสื่อสารของตนอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการใช้ภาษา ได้แก่ การคิด การฟัง การอ่าน การเขียนการสังเกต เป็นต้น การที่

บุคคลสามารถใช้ภาษาสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างดีจะช่วยลดความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจในการทำงานเป็นผลให้การดำเนินงานของธุรกิจเป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

2.2.5 แบบจำลองการสื่อสาร

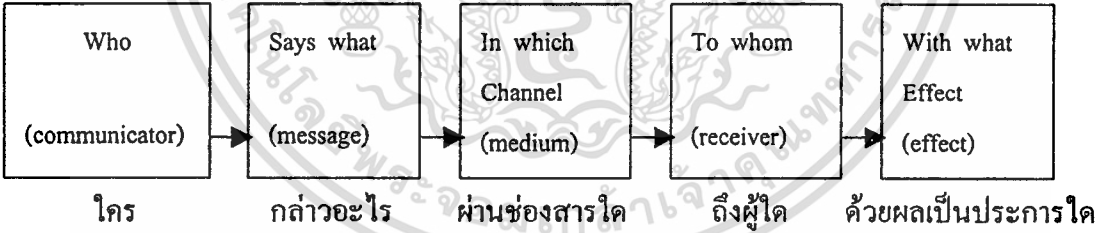
แบบจำลองการสื่อสารเป็นการอธิบายถึงความสัมพันธ์ของกระบวนการสื่อสารในรูปแบบของสัญลักษณ์ให้เห็นถึงความสอดคล้องและสามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยมีแบบจำลองทางการสื่อสารที่แสดงโดยนักทฤษฎีสื่อสารหลายท่านดังนี้(มณฑล ไบบัว : 2540)

2.2.5.1 แบบจำลองลาสเวลล์ (The Laswell Model)

ในปี ค.ศ. 1948 ฮาโรลด์ ลาสเวลล์ นักสังคมศาสตร์ที่มีชื่อเสียงผู้หนึ่งได้เสนอแบบจำลองนี้ เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นว่าหน้าที่หลักของการสื่อสารมีสองประการ คือ

- (1) หน้าที่ในการพิทักษ์สภาพแวดล้อม อันหมายถึงการทำให้สมาชิกในสังคมตระหนักถึงอันตรายและมองเห็นโอกาสหรือช่องทางต่างๆ ที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมในสังคม
- (2) หน้าที่ในการหาความสัมพันธ์ร่วมกันในส่วนต่างๆ ของสังคมมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อม

ลาสเวลล์ ได้อธิบายกระบวนการสื่อสารโดยตั้งเป็นคำถามเกี่ยวกับตัวผู้ส่งสารผู้รับสาร และผลของการสื่อสารว่า ใครพูดอะไร ผ่านช่องทางไหน ถึงใคร ได้ผลเป็นอย่างไร เขียนเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองการสื่อสารของลาสเวลล์

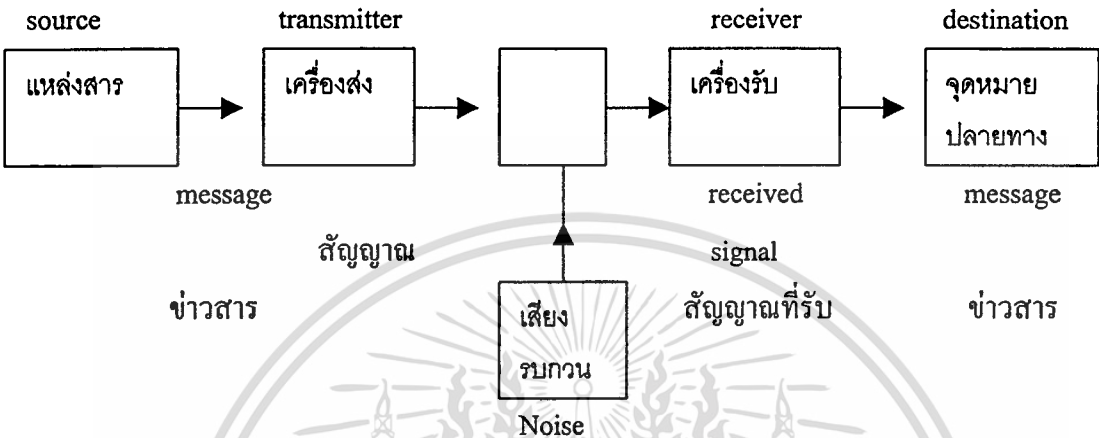
ที่มา : มณฑล ไบบัว , 2540

- ใคร คือ ผู้ที่กำหนดและควบคุมเนื้อหาข่าวสาร
- อะไร คือ เรื่องหรือเนื้อหาสาระของเรื่องที่ถูกสื่อสารออกไป
- ช่องทางหรือช่องสาร คือ ตัวกลางหรือสื่อที่ข่าวสารถูกส่งไปยังผู้รับ
- ถึงผู้ใด คือ ผู้รับสาร
- ผล คือ สิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลมาจากการสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.5.2 แบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์ของแชนนัน และ วีเวอร์

ในปี ค.ศ. 1949 แชนนัน และ วีเวอร์ ได้เสนอแบบจำลอง ทฤษฎีข่าวสารในหนังสือ “The Mathematical Theory of Communication” แบบจำลองนี้ ถือว่าเป็นต้นตำรับของ ทฤษฎีการสื่อสารในปัจจุบัน แบบจำลองของแชนนันและวีเวอร์ เป็นดังนี้



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองเชิงคณิตศาสตร์ของแชนนัน และ วีเวอร์
ที่มา : มณฑล ไบบัว , 2540

Source	=	แหล่งสาร
Transmitter	=	เครื่องส่งหรือตัวแปลงสัญญาณ / เข้ารหัสสาร
Message	=	ข่าวสาร
Received Signal	=	สัญญาณที่รับ
Receiver	=	เครื่องรับ / ตัวแปลงสัญญาณ / ถอดรหัสสาร
Message	=	ข่าวสาร
Destination	=	จุดหมายปลายทาง / ผู้รับสาร
Noise Source	=	เสียงรบกวน

แบบจำลองของแชนนันและวีเวอร์ได้แยกแหล่งสารหรือต้นต่อข่าวสารจากจุดหมายทางหรือผู้รับสารเป็นคนละส่วนกัน เครื่องส่งหรือตัวแปลงสารกับเครื่องรับสัญญาณหรือตัวถอดรหัสสาร (Receiver) ทำหน้าที่อยู่คนละด้าน ซึ่งนักทฤษฎีคนต่อมาคือ ออสกูดเห็นว่าอาจเป็นส่วนเดียวกัน คนคนเดียวหรือหลายส่วนหลายคนก็ได้

2.2.5.3 แบบจำลองของเควิน เบอร์โล

เบอร์โลพิมพ์ตำราชื่อ “ The Process of Communication “ เมื่อ ค.ศ. 1960 เพื่อเป็นตำราพื้นฐานทางการสื่อสาร โดยได้กล่าวถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ทางการสื่อสาร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร บทบาทของภาษา หรือความหมายในพฤติกรรมทางการสื่อสารของมนุษย์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางการสื่อสาร

เบอร์โลอธิบายกระบวนการที่ประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบ (Ingredients) ที่สำคัญ 6 ประการคือ

1. แหล่งสาร
2. ผู้เข้ารหัสสาร
3. เนื้อหาข่าวสาร
4. ช่องสาร
5. ผู้ถอดรหัสสาร
6. ผู้รับสาร

ในการสื่อสารของมนุษย์ทุกครั้งจะต้องประกอบด้วยแหล่งสาร ซึ่งอาจเป็นบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่มีจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลในการกระทำการสื่อสาร เมื่อมีแหล่งสาร มีความคิด มีความต้องการในการสื่อสาร และตั้งใจที่จะสื่อสารและจุดมุ่งหมายแล้ว ก็จะต้องนำมารวบรวมเรียบเรียงเป็นเนื้อหาข่าวสาร เนื้อหาข่าวสารนี้คือ องค์ประกอบตัวที่สอง

ในการสื่อสารของมนุษย์ เนื้อหาข่าวสารก็คือพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งอาจอยู่ในรูปของคำเขียนหรือคำพูด ซึ่งมาจากการแปลหรือถอดความคิด จุดมุ่งหมายและความตั้งใจแล้วเรียบเรียงออกมาในรูปของรหัสสารหรือระบบสัญลักษณ์

จุดมุ่งหมายของผู้ส่งสารถูกเรียบเรียงออกมาเป็นรหัสได้อย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับผู้เข้ารหัสสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบตัวที่สามในกระบวนการสื่อสาร

ผู้เข้ารหัสสารรับผิดชอบในการนำเอาความคิดของแหล่งสารมาเข้ารหัสสาร เพื่อแสดงจุดมุ่งหมายของผู้ส่งสารในรูปของเนื้อหาข่าวสาร ในการสื่อสารระหว่างบุคคล การเข้ารหัสสารจะเป็นหน้าที่ของผู้ที่เป็นต้นตอข่าวสารเอง กล่าวคือระบบกลั่นเนื้อเสียงของคนที่ทำกรสื่อสารจะทำหน้าที่ผลิตเสียงพูด เสียงร้องหรือเสียงดนตรี ฯลฯ ระบบกลั่นเนื้อที่มีมือ จะผลิตคำเขียนภาพ ฯลฯ ระบบกลั่นเนื้อตามส่วนอื่นๆของร่างกายจะผลิตอากัปกริยา การแสดงออกทางสีหน้าท่าทางหรือแขนขา ฯลฯ

ในการสื่อสารระดับกลุ่มและมวลชน แหล่งสารกับผู้เข้ารหัสสารมักจะแยกจากกัน เช่น เครื่องพิมพ์ดีด พนักงานพิมพ์ดีด โรงพิมพ์ ตัวอย่างเช่น ถ้าให้ผู้จัดการฝ่ายขายเป็นแหล่งสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือค้นต่อข่าวสารพนักงานขายจะเป็นผู้เข้ารหัสสาร คือ ผู้ที่สร้างเนื้อหาข่าวสารสำหรับผู้บริโภค โดยแปลหรือเรียบเรียงเจตนาหรือจุดมุ่งหมายของผู้จัดการสู่ประชาชน

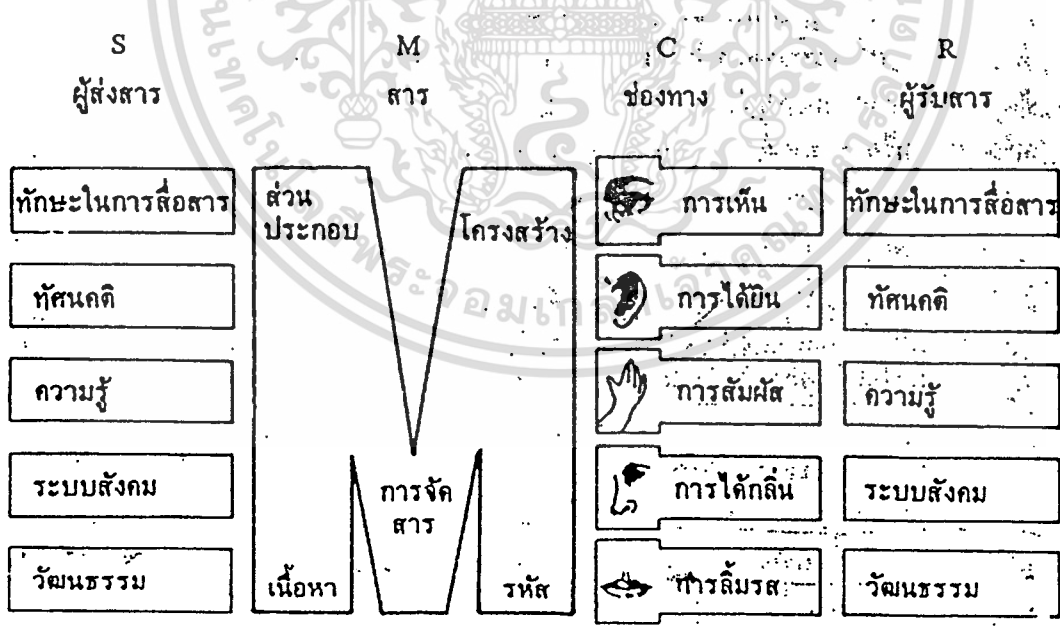
โรงพิมพ์ก็ทำหน้าที่ผู้เข้ารหัสสารเช่นกัน ผู้สื่อสารคือผู้ถอดรหัสสาร เมื่อรายงานเหตุการณ์ที่ได้พบเห็นเข้าสู่ผู้นั่งโต๊ะเขียนข่าวในโรงพิมพ์ ซึ่งจะทำหน้าที่คัดลอกข่าวเหมือนระบบประสาทส่วนกลาง ทำหน้าที่แปลตีความและเรียบเรียงรหัสสารของหนังสือพิมพ์ฉบับนั้น เมื่อตัวบรรณาธิการข่าวรับข่าวสารแล้วก็จะตัดสินใจว่า จะนำข่าวนั้นลงพิมพ์เพื่อเสนอสู่ประชาชนหรือไม่ เมื่อมีการตัดสินใจแล้วก็จะจะมีผู้เขียนข่าวอีกชุดหนึ่ง พนักงานพิสูจน์อักษร พนักงานพิมพ์ เด็กส่งหนังสือพิมพ์ ทำหน้าที่เข้ารหัสช่องสารและผู้ส่งสารไปยังผู้อ่าน คือผู้รับสาร

เมื่อมีแหล่งสารพร้อมด้วยจุดมุ่งหมายที่จะสื่อสาร ผู้เข้ารหัสสาร ซึ่งแปลและเรียบเรียงจุดมุ่งหมายนั้นมาเป็นเนื้อหาข่าวสารแล้วก็ต้องมีองค์ประกอบตัวที่ 4 คือ ช่องสาร (Channel) เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ คลื่นแสง ฯลฯ

เบอร์โลให้ความหมายของช่องสารไว้ว่า

- 1.ช่องสาร คือ ตัวกลางหรือสื่อ (Medium)
- 2.ช่องสาร คือ ผู้นำสาร (A Carrier of Message)

เนื้อหาข่าวสารจะต้องอยู่ในช่องสารใดช่องหนึ่งเสมอ การเลือกช่องสารก็เป็นสิ่งสำคัญมาก เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการสื่อสาร



ภาพที่ 2.3 แบบจำลองการสื่อสารตามแนวคิดของเบอร์โลแสดงองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ประการของการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร สารช่องทาง และผู้รับสาร

ที่มา : มณฑล ไบบัว , 2540

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบอร์โลเห็นว่าการสื่อสารนั้นจะต้องมีจุดมุ่งหมายเสมอ และองค์ประกอบทั้งหลาย ได้แก่ ผู้ที่เป็นแหล่งสาร ผู้เข้ารหัสสาร ผู้ถอดรหัสสารกับผู้รับสารไม่ควรมองในลักษณะของคนและแยกจากกันโดยเด็ดขาด แต่ควรมองว่า เป็นพฤติกรรมคือพฤติกรรมการส่งสาร การเข้ารหัสหรือเรียบเรียงรหัสสาร การถอดรหัสสาร และการรับสาร ซึ่งอาจส่งไปยังผู้รับสารในที่สุด

ในกระบวนการสื่อสาร อาจมีคนมากกว่า 1 คนมาเกี่ยวข้อง เช่น อาจมีแหล่งสารและผู้เข้ารหัสสาร ซึ่งเป็นกลุ่มคนหรือสถาบันก็ได้ และบุคคลเพียงคนเดียวก็อาจมีพฤติกรรมมากกว่าหนึ่งพฤติกรรม เช่น อาจเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารในเวลาเดียวกัน เป็นทั้งผู้เข้าและถอดรหัส ดังนั้น องค์ประกอบทั้ง 6 ประการทางการสื่อสารจึงไม่สามารถอธิบายแยกกันเป็นส่วน ๆ โดยเด็ดขาด เช่น ผู้สื่อข่าวอาจทำหน้าที่ถอดรหัสในสถานการณ์หนึ่งและอาจทำหน้าที่เป็นแหล่งสารและผู้รับสารในอีกสถานการณ์หนึ่งขึ้นอยู่กับพฤติกรรมหรือบทบาทที่เขามีอยู่

จากคำอธิบายแบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โลทำให้ทราบความหมายโดยนัยของ “กระบวนการ” คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบทางการสื่อสารทั้ง 6 ประการ ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งไม่สามารถแยกกล่าวเป็นส่วน ๆ ได้ ไม่อาจบอกได้ว่า อะไรมาก่อน อะไรมาหลัง

เบอร์โลอธิบายกระบวนการสื่อสารโดยอาศัยทฤษฎีพื้นฐานทางจิตวิทยา โดยเปรียบเทียบกระบวนการสื่อสารกับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ สิ่งเร้าและแรงสนอง (stimulus and response) โดยเปรียบเทียบข่าวสารเป็นสิ่งที่เร้า ซึ่งมนุษย์สามารถรับหรือเรียนรู้ได้ ในกระบวนการเรียนรู้สิ่งเร้าจะทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นจุดหมายปลายทางหรืออาจนิยามได้ว่า สิ่งเร้าคือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มนุษย์สามารถรับได้โดยผ่านประสาทความรู้สึก ส่วนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างอารมณ์หรือความรู้สึกขึ้นกับมนุษย์

การสื่อสารก็ยังไม่เกิดขึ้นอย่างครบวงจร ถ้าขาดองค์ประกอบตัวที่ 5 คือ ผู้รับสาร ซึ่งอยู่อีกที่หนึ่งของช่องสาร กล่าวคือ เมื่อเราพูดก็ควรจะต้องมีคนฟัง ถ้าเราเขียนก็ควรจะมีคนอ่าน ผู้ฟังหรือผู้อ่านก็คือผู้รับสารซึ่งเป็นเป้าหมายของการสื่อสารนั้น ๆ ผู้รับสารเมื่อรับสารในรูปของรหัสก็จะทำการถอดรหัส คือ การแปลตีความและเรียบเรียงรหัสสารอีกครั้งหนึ่งให้กลับมาเป็นเนื้อหา ข่าวสารตามที่ส่งมา ผู้รับสารและผู้ส่งสารจะต้องอยู่ในระบบเดียวกัน จึงจะเข้าใจหรือถอดรหัสเข้ารหัสสารได้คล้ายคลึงกัน มิฉะนั้นแล้วการสื่อสารอาจไม่เกิดขึ้น ผู้ส่งสารและผู้รับสารและผู้รับสารอาจเป็นคน ๆ เดียวกันหรือแยกกันเป็นคนละคนก็ได้ มิฉะนั้นแล้วการสื่อสารอาจไม่เกิดขึ้น ผู้ส่งสารและผู้รับสารอาจเป็นคน ๆ เดียวกันหรือแยกกันเป็นคนละคนก็ได้

กระบวนการสื่อสารที่เบอร์โลอธิบายนี้ สามารถประยุกต์ใช้อธิบายการสื่อสารระดับบุคคลหรือระดับสถาบัน เช่น การสื่อสารมวลชนหรือสำนักงานข่าวสาร หรือโครงสร้างของหน่วยงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

ดังนั้น เราสามารถเปรียบเทียบองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสื่อสารได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบองค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสื่อสาร

องค์ประกอบในกระบวนการเรียนรู้	องค์ประกอบในกระบวนการสื่อสาร
1. มนุษย์ 2. สิ่งเร้า 3. การรับรู้ในสิ่งเร้า 4. การตีความสิ่งเร้า 5. ปฏิกริยาหรือแรงสนองต่อสิ่งเร้า 6. ผลของการตอบสนองต่อสิ่งเร้า	1. ช่องสาร 2. เนื้อหาข่าวสาร 3. การถอดรหัส 4. ผู้รับ – แหล่งสาร 5. การเข้ารหัสสาร 6. ปฏิกริยาตอบกลับ

ที่มา : มณฑล ไบบัว , 2540

ในการสื่อสาร ผู้ส่งสารซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการสื่อสาร นั่นคือต้องการให้ผู้รับสารเกิดการรับรู้หรือมีฉะนั้นถ้าไม่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ การสื่อสารอันนั้นอาจต้องการใช้หรืออาศัยอุปนิสัยที่มีอยู่แล้วของผู้รับสารให้เกิดประโยชน์ตามจุดมุ่งหมาย หรือเพื่อเสริมอุปนิสัยนั้นให้มั่นคงยิ่งขึ้น

ในส่วนนี้จะพบว่า เบอร์โลแนะนำปฏิกิริยาตอบกลับ (Feedback) เขามาเป็นองค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารด้วย หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลจากการตีความหมายหรือถอดรหัสของผู้รับสาร และผลนี้ถูกส่งกลับไปยังผู้รับสาร หรือหมายถึงเมื่อผู้ส่งสารถอดรหัสหรือตีความรหัสสาร

2.2.6 อุปสรรคและการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร

ในกระบวนการติดต่อสื่อสารนั้นย่อมเกิดปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การสื่อสารไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ และหากสามารถกำจัดหรือลดปัญหาดังกล่าวก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารให้ดีขึ้น (วรรณธ แสงมณี : 2538)

2.2.6.1 ข้อมูลที่มีอยู่มากเกินไปและการเอาใจใส่ในเรื่องนั้น ๆ ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของผู้บริหารระดับสูงด้วยแล้ว ต่างก็รับทราบข้อมูลต่าง ๆ จากแต่ละแหล่งในแต่ละวันเป็นจำนวนมาก ปัญหาจึงอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารจะคัดลั่นใจให้ความสนใจเอาใจใส่ที่จะรับรู้ในข้อมูลใดและมากน้อยเพียงใด เพราะเป็นไปไม่ได้ที่ผู้บริหารจะสามารถนำเวลาที่มียู่มาใส่ใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทุก ๆ เรื่อง และตัดสินใจได้ว่า ข้อมูลใดสำคัญหรือไม่สำคัญอย่างไร ผู้บริหารจึงต้องเลือกที่จะรับรู้ข้อมูล

2.2.6.2 การแปลหรือตีความหมายและการรับรู้ในข้อมูล ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพที่ตีความความตั้งใจของผู้ส่งข่าวสารข้อมูลนั้น ๆ ดังนั้น พนักงานหรือผู้รับข้อมูลจึงควรที่จะต้องทำความเข้าใจหรือมีการรับทราบตามสมควรอยู่บ้างเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับเจตนารมณ์ที่ผู้ส่งข้อมูลหรือผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะให้เป็นไปด้วย

2.2.6.3 เงื่อนไขของเวลาและสถานการณ์ในการติดต่อสื่อสาร ผู้ส่งข้อมูลไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานองค์การ ไม่ควรจะเรียนรู้เพียงแต่ว่าอะไรที่ควรพูดหรือสื่อสารเท่านั้น แต่ยังจะต้องระมัดระวังด้วยว่า เมื่อใดควรจะสื่อสารออกไป

2.2.6.4 ความเข้าใจในความหมายของคำศัพท์เฉพาะบางคำ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดในความหมายของคำเหล่านั้น เนื่องจากคำบางคำโดยเฉพาะทางด้านเทคนิคหรือคำศัพท์ทางวิชาชีพนั้น นอกจากผู้รับฟังจะต้องทราบว่าหมายถึงอะไรแล้ว ยังอาจต้องใช้ประสบการณ์เข้าช่วยในการแปลความหมายที่ถูกต้องอีกด้วย

2.2.6.5 ลักษณะและแหล่งของข้อมูลที่สื่อสารควรมีความน่าเชื่อถือ เช่น ควรเป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่ามอบงานให้ดำเนินการด้วยวาจาเท่านั้น หรือควรมีรูปถ่าย และเอกสารประกอบอ้างอิงด้วย

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

2.3.1 ความหมายของการรับรู้

Serono และ Bodaken (1975 อ้างถึงใน ศิริชัย , 2539) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้คือการที่บุคคลใช้ระบบภายในของเราเอาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเข้าโดยจิตวิสัย (Subjective) และมีการสร้างสรรค์ทำให้เกิดกระบวนการ 3 อย่าง คือ การเลือกสิ่งเร้า การจัดหมู่ให้แก่สิ่งเร้า และการตีความหรือประเมินค่า

Garrison และ Magoon (1979 อ้างถึงใน รุ่งศรี , 2536) กล่าวว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปลข้อมูลที่ได้จากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมทำให้ทราบว่าสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสนั้นเป็นอย่างไร และมีลักษณะอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการแปลความหมายนั้น

Guralik (1988) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของเรา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์โดย อ.ดร.นพพร นิลโพธิ์กรศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Crowther (1995) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการเห็น ในการได้ยินหรือการเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

สุโท เจริญสุข (2520) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ว่า หมายถึง การรู้จักสิ่งต่าง ๆ สภาพต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเรา เป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้นเกิดเป็นความรู้เฉพาะตัว สำหรับบุคคลนั้น ๆ

ทองหล่อ สุวรรณภาพ (2521) ได้กล่าวว่า การรับรู้ คือ การแปลหรือตีความหมายของการสัมผัส หรือ อาการสัมผัสที่คนได้รับมาเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมาย

ประนอม นโรชมาน (2524) ได้กล่าวว่า การรับรู้ เป็นกระบวนการที่เรารู้สึกได้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นต้นว่า ภาพคน เสียงเพลง น้ำร้อน การรับรู้ หมายถึง การแปลหรือการตีความ การรับความรู้สึกที่ได้มาออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่มีความหมายหรือที่เรารู้จัก เราเข้าใจ

ประพัทธ์ สุทธาวาส และอุดม ลำอาจค์กุล (2525) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายสิ่งเร้าที่มาปะทะกับอินทรีย์ในขณะนั้น กล่าวคือ เป็นขบวนการทางจิตใจซึ่งเลือกรับสิ่งเร้าภายนอกในขณะนั้น แล้วแปลเป็นกระแสประสาทเข้าสู่ระบบประสาทส่วนกลางถึงสมอง สมองทำการผสมผสานระหว่างสิ่งเร้าใหม่ในขณะนั้นกับประสบการณ์เดิม ที่อยู่ในความทรงจำ เพื่อแปลความหมายสิ่งเร้าปัจจุบันนั้น

จำเนียร ช่วงโชติ (2528) อธิบายว่า การรับรู้ คือ การที่คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ โดยอาศัย อวัยวะสัมผัส (Sensory Organ) ที่มีอยู่ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสัมผัส แล้วส่งไปเป็นประสบการณ์ทางสมอง จากสมองจะแปลงสัมผัสเหล่านั้นเป็นผลออกมาในรูปของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางส่วนต่าง ๆ ของร่างกายแล้วนำไปสู่พฤติกรรมต่อไป

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ

ศุติต สังข์ร่วมใจ (2530) กล่าวว่า การรับรู้ คือ การสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความหมายแห่งการสัมผัสที่ได้รับ เป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายที่รู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จักและเข้าใจซึ่งในการแปลหรือตีความนี้จำเป็นที่อินทรีจะต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่อดีต ถ้าไม่มีความรู้เดิมหรือสิ่งเรานั้น ๆ ไปแล้วก็จะไม่มีการรับรู้กับสิ่งเรานั้น ๆ จะมีแต่การสัมผัสกับสิ่งเรานั้น

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความและมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

นวลศิริ เปาโรนิตย์ (2535) ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือ ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มีกระทบกับประสาทสัมผัสต่าง ๆ ของเรา และการแปลความหมายอย่างไรขึ้นอยู่กับตรงกันประสบการณ์ในอดีตของเราและสภาพจิตใจในปัจจุบันการสร้างความหมายเกี่ยวกับโลกภายนอกให้กับเราเอง

บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร (2538) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า คือ กระบวนการที่สมองรับรู้กระแสของความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจากอวัยวะรับความรู้สึก และ สมองจะใช้วัตถุดิบเหล่านี้ เพื่อช่วยให้อินทรีแปลความหมายของสิ่งแวดล้อม กระบวนการซึ่งสิ่งมีชีวิตเลือกจัดระบบและแปลข้อมูลที่ได้รับมา

รังนี นพเกตุ (2539) กล่าวว่า การรับรู้ คือ ขบวนการประมวล และตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวเราที่ได้จากการรู้สึก

รัชดา อุดมวิทิต (2540) ได้สรุปว่า การรับรู้ หมายถึง การตีความหมายต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบโดยผ่านประสาทสัมผัสว่า สิ่งนั้นเป็นอย่างไร

เสาวรีย์ ตะโพนทอง (2540) ให้ความหมายของการรับรู้ (Perception) ว่าเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและแปลความหมายของความรู้สึกประทับใจด้วยตนเอง เพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถแปลความหมายให้แตกต่างจากความ เป็นจริงได้

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง ความเข้าใจ การรับทราบ การรับรู้ดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นเฉพาะบุคคล สำหรับแต่ละสถานการณ์ ซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกับบุคคลอื่นก็ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 กระบวนการรับรู้

2.3.2.1 Kimbe และ Garmezy (1963 อ้างถึงในวุฒิชัย : 2520) ได้แบ่งกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการย่อยๆ 5 ประการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

(1) สิ่งเร้าหรือประสบการณ์

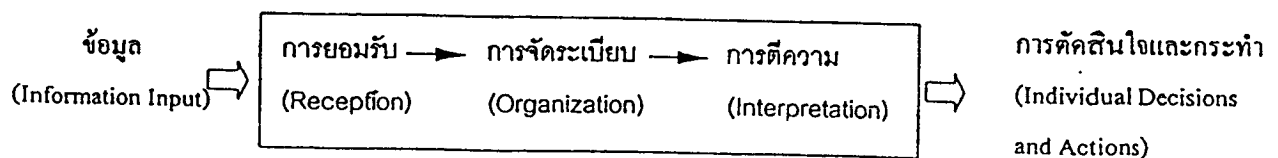
(2) การบันทึกปรากฏการณ์ (Registration) เป็น Technical Term ที่เรากล่าวถึงความรู้สึกบางอย่างที่ได้รับจากสิ่งเร้าและสถานการณ์ภายนอก โดยประสาททั้ง 5 นั้น หมายถึงว่า เราได้รับข้อมูลดิบเข้ามาแล้ว เราก็นับหรือว่ารับทราบความรู้สึกอันที่เราสัมผัสได้ด้วยประสาทบางอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยสายตา เพราะฉะนั้น กระบวนการย่อยอันที่สองนี้ จึงอาจจะกล่าวได้ว่าเป็น เรื่องของการรับรู้ทางด้านสรีระ

(3) การตีความหมาย (Interpretation) ในกระบวนการย่อยที่สามเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา ซึ่งก่อให้เกิดผลเป็นการที่เรารู้สึกว่าสิ่งเร้าที่มีกระทบเรานั้น มีความหมายว่าอย่างไร และเรามีความรู้สึก (Feeling) อย่างไรจากความหมายนั้น

(4) ข่าวสารย้อนกลับ (Feed Back) ในกระบวนการย่อยที่สี่นี้อธิบายได้ว่า เป็นปฏิบัติการทางด้านการรับรู้อย่างแท้จริง คือ นอกจากเราได้ตีความหมายของสิ่งเร้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องหรือกระทบต่อตัวเราแล้ว เราเองก็ได้เพิ่มค่านิยม (Values) บางอย่าง เพื่อให้เกิดความหมายที่ก่อให้เกิดความรู้สึก (Feeling) เรียกว่าการรับรู้อย่างแท้จริง

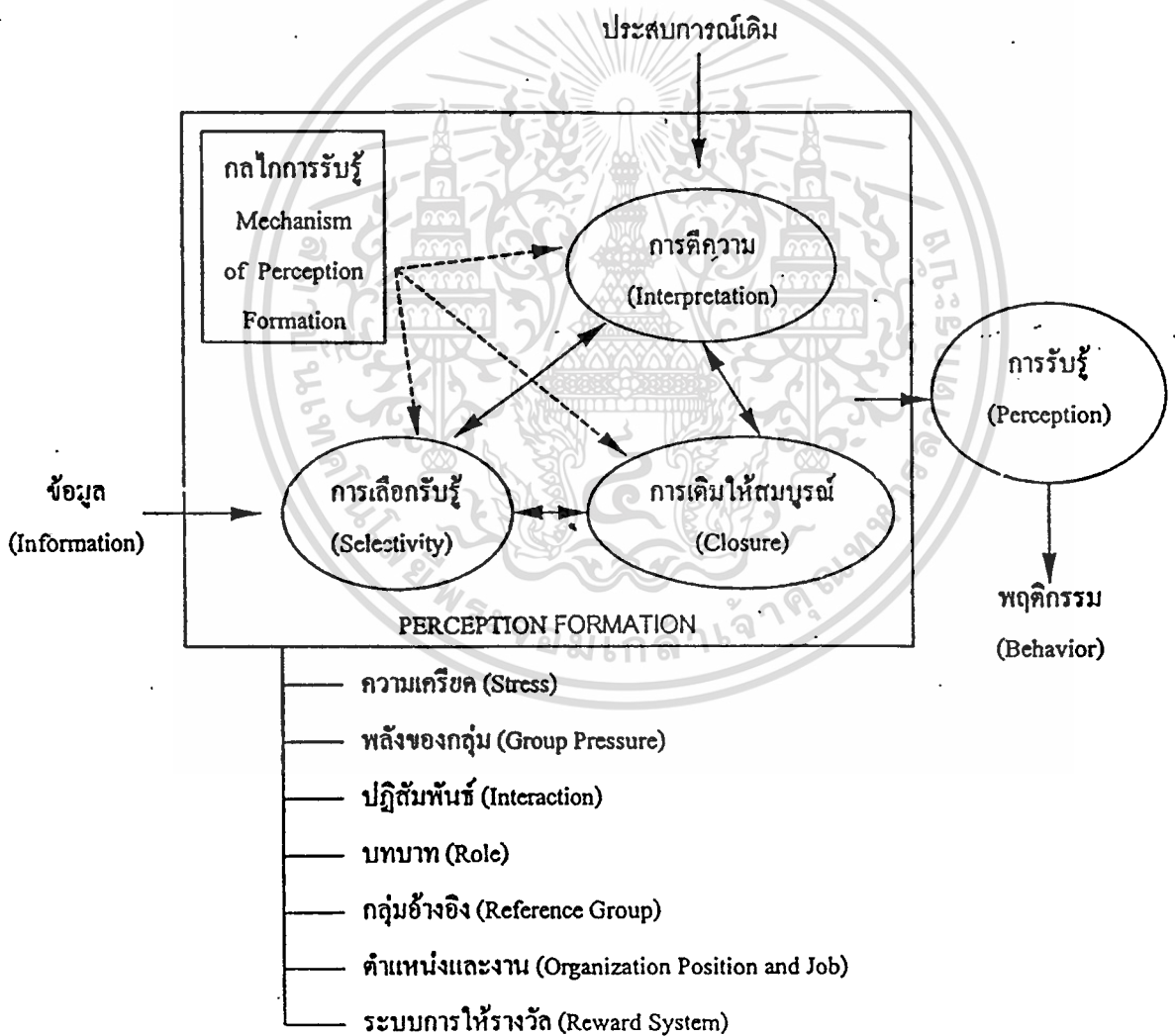
(5) ปฏิกริยาตอบโต้ (Reaction) หรือ (Response) ในกระบวนการย่อยอันสำคัญขั้นสุดท้ายนี้ คือการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางอย่างที่เกี่ยวกับการรับรู้ของเรา หมายความว่า เมื่อเรามีความรู้สึกโดยเพิ่มค่านิยมบางอย่างเข้าไปในผลกระทบจากสิ่งเร้าเรารับรู้อย่างไร มนุษย์เราก็มีแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งปฏิกริยาตอบโต้ หรือ พฤติกรรมภายนอกออกมาตามความรู้สึกอันนั้น

2.3.2.2 Scherborn และคณะ (1982) ได้กล่าวว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการคนเรารับข้อมูล จัดระเบียบและแปลความหมาย ภายใต้สภาวะแวดล้อมนั้น โดยข้อมูลจะนำไปสู่การตัดสินใจ และเกิดการกระทำขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้ไปตามประสบการณ์ของตนเอง การรับรู้การเลือกข้อมูลที่จะผ่านเข้ามา โดยจะมีผลต่อขบวนการคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย ดังในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กระบวนการรับรู้ของ Scherborn และคณะ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.3 Kast และ Rosenzweig (1979) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึงพฤติกรรม เพราะสิ่งเร้าที่มากระทบกับอินทรีย์นั้น ถ้าบุคคลไม่รับรู้ก็จะมีผลมาสู่พฤติกรรม ซึ่งบุคคลจะรับรู้แตกต่างกันจากประสบการณ์เดิม แรงกระทบภายนอก เช่น ความเครียด พลังของกลุ่มและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการนี้จะมีสิ่งที่เหมือนกัน คือ การเลือกรับรู้ การตีความ และการเติมให้สมบูรณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่าบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนพอใจและปฏิบัติสิ่งที่รบกวนจิตใจ แล้วตีความหมายออกมาตามประสบการณ์เดิมและค่านิยมเดิมให้สมบูรณ์ คือ การที่คนเราเติมภาพ หรือเหตุการณ์ตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นให้กลายเป็นภาพหรือสถานการณ์ที่มีความหมายสมบูรณ์ ดังในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กระบวนการรับรู้ของ Kast และ Rosenzweig

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.4 จำเนียร ช่วงโชติ (2528) กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วย

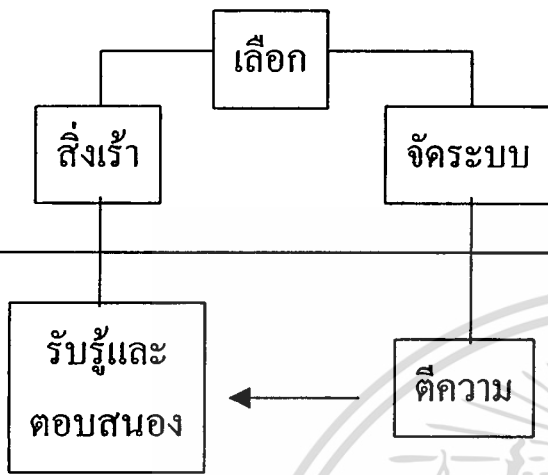
- (1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว
- (2) การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้น ต้องอาศัย
 - สถิติปัญหาหรือความเฉลียวฉลาด
 - การสังเกตพิจารณา
 - ความสนใจและความตั้งใจ
 - คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น
- (3) ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่ง ได้แก่ ความรู้และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีตมีความสำคัญมาก สำหรับช่วยในการตีความ หรือแปลความหมายของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน
 - ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่าง ๆ ได้สะดวกและถูกต้อง

2.3.2.5 สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524) ได้อธิบายละเอียดขึ้นถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- (1) การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกรับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหมด
- (2) การจัดระบบ (Organization) คนเรามักจะจัดระบบสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ
 - ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่มุ่งสนใจไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษ เรียกว่า ภาพ (Figure) และส่วนอื่น ๆ ที่เราไม่สนใจ เรียกว่า พื้น (Ground)
 - การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่งซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่ว ๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้านั้นให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ดัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนและสับสนทิ้งไป
- (3) การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในตัวเอง เช่น ทักษะคิด ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยในการพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คุณสมบัติภายใน ดังนั้น การแปลความหมาย จึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดียวที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กัน บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน



- External Stimuli

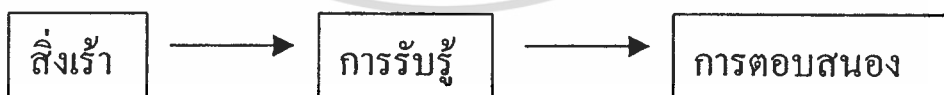
สิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งที่เห็น
สิ่งที่ได้ยิน ได้สัมผัส

- Internal Stimuli

สิ่งเร้าภายใน เช่น ทักษะคติ
ความต้องการ ความคาดหวัง
ประสบการณ์

ภาพที่ 2.6 กระบวนการรับรู้ของสิทธิดชว วรานันตกุล
ที่มา : สิทธิดชว วรานันตกุล , 2524

2.3.2.6 สติธิต วงศ์สุวรรณ (2529) ได้อธิบายถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองของบุคคล ครอบไว้ที่ไม่มีสิ่งเร้า จะเกิดการเรียนรู้ไม่ได้เด็ดขาด การรับรู้จะสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อมีขบวนการวินิจฉัยสั่งการของสมอง จากนั้นจึงเป็นขั้นแสดงอาการตอบสนองเขียนเป็นขบวนการได้ดังนี้



ภาพที่ 2.7 กระบวนการรับรู้ ของ สติธิต วงศ์สุวรรณ
ที่มา : สติธิต วงศ์สุวรรณ , 2529

2.3.2.7 เสาวรีย์ ตะโพนทอง ได้กล่าวว่า ความรู้สึก (Senses) ของมนุษย์ได้จากสิ่งเร้า ซึ่งเป็นผลกระทบของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอก โดยความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลดิบ (Raw Data) เข้าสู่ระบบประสาททั้ง 5 เมื่อแปลความหมายในข้อมูลดิบนั้นจะเกิดการรับรู้ (Perceive) เบื้องต้นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขึ้นต่อไปจะแปลความหมายและทำความเข้าใจกับสิ่งเร้านั้น และหาเหตุผลที่มา ที่ไปจนกลายเป็น กระบวนการรับรู้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

(1) สิ่งเร้าหรือสถานการณ์ กระบวนการย่อยประการแรก ต้องมีสิ่งเร้าและ สถานการณ์เกิดขึ้นภายนอกก่อน หมายความว่า ถ้าไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งใน 2 อย่างนี้ กระบวนการย่อย ต่อไปของการรับรู้อาจไม่เกิดขึ้นเลยก็ได้ เมื่อไรสิ่งเร้ามากระทบหรือมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้น ภายนอก และได้ตระหนักถึงสิ่งเร้าและสถานการณ์ภายนอกนั้น ก็จะเกิดกระบวนการย่อยลำดับที่สอง

(2) การบันทึกปรากฏการณ์ เป็นศัพท์เทคนิคที่กล่าวถึงความรู้สึกบางอย่างที่ ได้รับจากสิ่งเร้าและสถานการณ์ภายนอกโดยประสาททั้ง 5 นั้น หมายถึงเมื่อได้รับข้อมูลดิบเข้า มาแล้ว ก็บันทึกหรือรับทราบความรู้สึกที่สัมผัสได้ด้วยประสาทบางอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทาง สายตา เพราะฉะนั้นกระบวนการย่อยขั้นที่สองนี้ จึงกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับรู้ทางด้านสรีระ

(3) การแปลความหมาย กระบวนการย่อยขั้นที่สาม เป็นกระบวนการ ทางด้าน จิตวิทยา ซึ่งก่อให้เกิดผลที่เรียกว่า การได้รับรู้สิ่งเร้าที่มากหรือนั้นว่ามีความหมายอย่างไร และมีความรู้สึกอย่างไรจากความหมายนั้น

(4) ข้อมูลย้อนกลับ กระบวนการในขั้นที่สี่นี้ อธิบายได้ว่าเป็นปฏิบัติการทาง ด้านการรับรู้อย่างแท้จริง คือนอกจากจะแปลความหมายของสิ่งเร้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องหรือกระทบต่อ ตัวเราแล้ว จะได้เพิ่มค่านิยมบางอย่างเพื่อให้เกิดความหมายนี้ และก่อให้เกิดความรู้สึก ที่เรียกว่าเป็น การรับรู้อย่างแท้จริง

(5) ปฏิกริยาตอบโต้ ในกระบวนการย่อยขั้นสุดท้ายนี้ เป็นการแสดงออก ถึง พฤติกรรมบางอย่างเกี่ยวกับการรับรู้ของเรา หมายความว่าเมื่อมีความรู้สึกโดยเพิ่มค่านิยมบางอย่าง เข้าไปในผลกระทบจากสิ่งเร้านั้น จะรับรู้อย่างไร มนุษย์มีแนวโน้มมีแสดงออกซึ่งปฏิกริยาตอบโต้ หรือพฤติกรรมภายนอกออกมาตามความรู้สึกนั้น กล่าวคือกระบวนการรับรู้จะสิ้นสุดก็ต่อเมื่อมี ปฏิกริยาตอบโต้ ในลักษณะนี้กระบวนการรับรู้มีส่วนเกี่ยวพันหรือมีความหมายคล้ายคลึงกับการ เรียนรู้อย่างมาก

2.3.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

2.3.3.1 Harvey และ Smith (1997 อ้างถึงในรัชดา : 2540) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ว่าขึ้นกับปัจจัย 3 ประการคือ

(1) คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้ หมายถึง บุคลิกลักษณะ รูปร่างหน้าตาของบุคคล ซึ่งนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้มาก เพราะเมื่อบุคคลพบผู้ถูกรับรู้ มักจะกำหนด คุณสมบัติให้ผู้ถูกรับรู้

(2) สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลนั้นร่วมอยู่ด้วย คือ สภาพแวดล้อมที่ร่วมอยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาส่วนประกอบจากเหตุการณ์นั้น ๆ แล้ว บุคคลอาจรับรู้ไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้

(3) ลักษณะนิสัยของผู้รับรู้ คือ บุคคลจะรับรู้ผู้อื่นอย่างถูกต้องหรือบิดเบือนจากความเป็นจริง ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพอใจ ความสอดคล้องกับความคิดเห็น หรือ ความคิดคำนึงที่มาจากประสบการณ์เดิมและสัมพันธภาพส่วนตัวระหว่างผู้รับรู้และผู้ถูกรับรู้ด้วย

2.3.3.2 สถิต วงศ์สวรรค์ (2529) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ไว้หลายประการ โดยสรุปได้ ดังนี้

(1) ลักษณะของผู้รับรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านภาพและด้านจิตวิทยา

- ด้านภาพ หมายถึง ภาวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และภาวะสัมผัสอื่น ๆ
ปรกติหรือไม่ มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด

- ด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม ความต้องการ ความปรารถนาหรือแรงขับภาวะของอารมณ์ เจตคติ อิทธิพลของสังคม ความตั้งใจที่จะรับรู้ ความสนุกสนานเพลิดเพลิน แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจ ความสนใจชั่วขณะ ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย ความดึงดูดในทางสังคมเขาวาน์ปัญญา การสังเกตพิจารณา การเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้และความคาดหวัง

(2) ลักษณะของสิ่งเร้า

- สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดความสนใจ และ ความตั้งใจ ได้แก่ ขนาดความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า การเปลี่ยนแปลงหรือความเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำ ๆ ของ สิ่งเร้า ความกว้างหรือขนาดของสิ่งเร้า ความแปลกใหม่ ความคงทน ระยะทาง ลักษณะการตัดกับและสีของสิ่งเร้า

- การจัดหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้า ซึ่งพวก Gestalt Psychologist ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่ม วัตถุ เป็นกฎไว้ 4 ประการ คือ กฎแห่งความคล้ายคลึง กฎแห่งความใกล้ชิด กฎแห่งความสมบูรณ์ และกฎแห่งความต่อเนื่อง

(3) การรับรู้เกี่ยวกับระยะทางหรือความลึก

2.3.3.3 สุรเชษฐ์ ชีระมณี (2534) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการรับรู้ว่ามี 3 ประการดังนี้

(1) สิ่งเร้า ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ภายนอกที่มากระทบประสาทสัมผัส สิ่งเร้าเหล่านี้มี

3 ชนิด คือ

- Absolute Thershold สิ่งเร้าที่มีขนาดขั้นต่ำสุดที่มนุษย์สามารถจะรับรู้ได้ เช่น แสงต้องมีความสว่างเพียงพอ เสียงต้องดังถึงระดับหนึ่ง ภาพต้องมีขนาดใหญ่เพียงพอ

- Dirrerent Thershold สิ่งเร้านั้นต้องมีความแตกต่างเพียงพอที่จะสังเกตเห็น เช่น ระดับเสียงดนตรี นักดนตรีจะมีความสามารถรับรู้ได้ดี เป็นต้น

(2) ประสาทสัมผัส จะต้องสอดคล้องกับสิ่งเร้า เช่น การรับรู้กลิ่น การเห็น ใช้ตา การได้ยินใช้หู เป็นต้น

(3) ความตั้งใจ (Attention) เป็นความใส่ใจหรือความจดจ่อที่จะรับสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีสิ่งเร้าที่ตั้งใจจะเกิดขึ้น จะทำให้รับรู้ได้เร็ว

2.3.3.4 นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535) กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มี

2 ประเภท คือ

(1) คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะ และ ความใส่ใจ เป็นต้น

(2) คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และ การเกิดซ้ำ ๆ กันของสิ่งเร้า

2.3.3.5 เสาวรีย์ ตะโพนทอง (2540) ได้อธิบายว่าการรับรู้ที่แตกต่างกันของบุคคล เกิดจากสาเหตุ 3 ประการคือ

(1) ผู้รับรู้ (Perceiver) เมื่อบุคคลมองดูเป้าหมายและพยายามแปลความหมายถึง สิ่งที่เขา มองว่าคืออะไร การแปลความหมายจะได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนตัวของผู้รับรู้ สิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการรับรู้ ได้แก่ ทักษะ สิ่งสนใจ ความสนใจ ประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวัง โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1.1) ทักษะ (Attitudes) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Feel หรือ Affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือ เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

(1.2) เหตุสนใจ (Motives) แรงจูงใจภายในบุคคลที่กระตุ้นความต้องการ อันไม่พอใจหรือเหตุจูงใจจะกระตุ้นพฤติกรรมบุคคลและอาจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการรับรู้

(1.3) ความสนใจ (Interests) หมายถึง ความสนใจของผู้รับรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

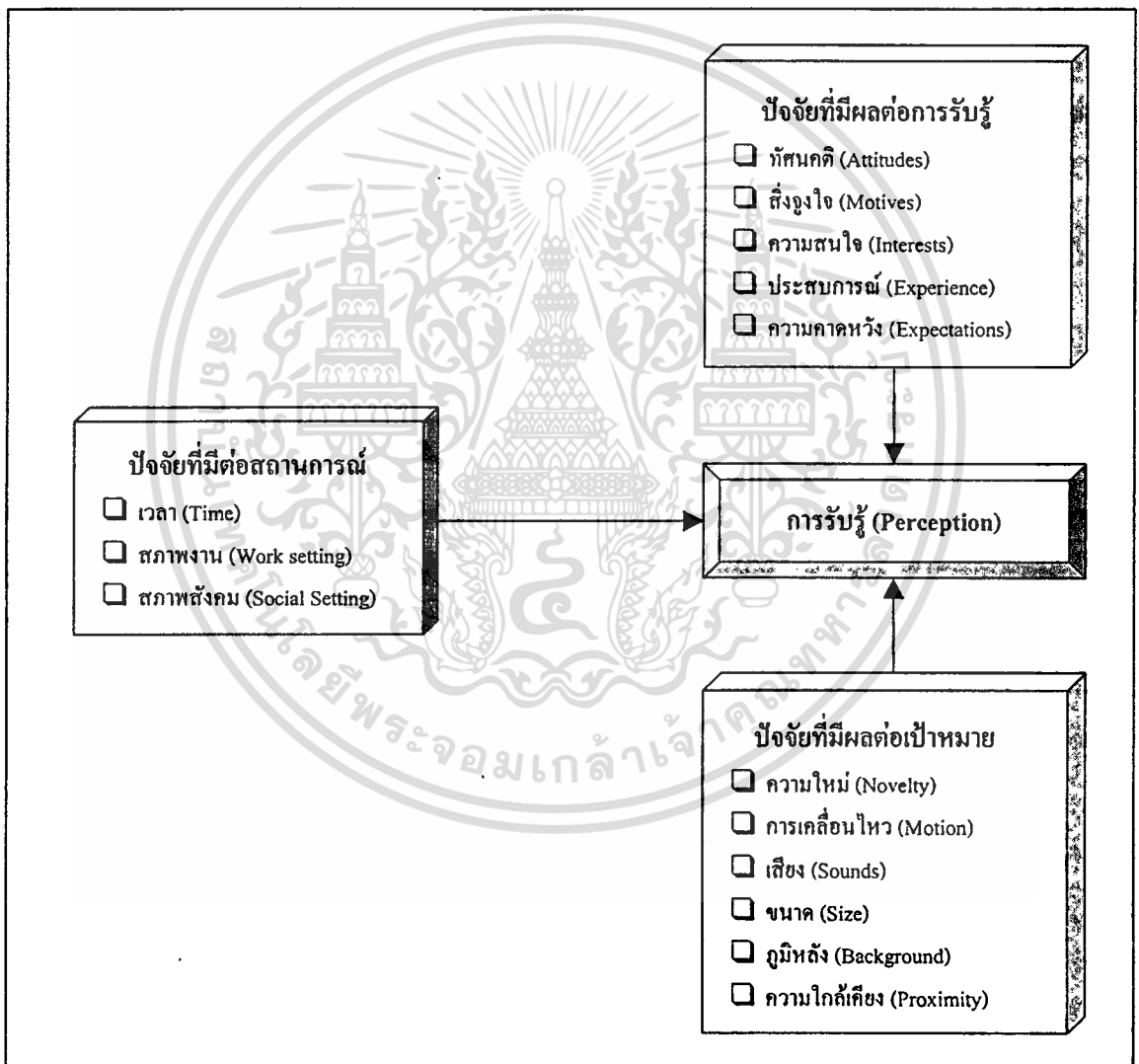
(1.4) ประสบการณ์ในอดีต (Past Experiences) คนรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้จากการที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1.5) ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือพฤติกรรมซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์

(2) เป้าหมาย (Target) คือสิ่งที่ได้รับการสังเกตว่าเป็นที่ยอมรับและรับรู้ ลักษณะของเป้าหมายประกอบด้วย ความใหม่ (Novelty) การเคลื่อนไหว (Motion) น้ำเสียง (Sounds) ขนาด (Size) ภูมิหลัง (Background) และความใกล้เคียง (Proximity) ซึ่งสามารถสร้างภาพของ เป้าหมายตามที่เราเห็น

(3) สถานการณ์ (Situation) เป็นสิ่งที่มองเห็น หรือเหตุการณ์รอบๆ สภาพแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ปัจจัยสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการรับรู้ประกอบด้วยเวลา (Time) สภาพงาน (Work Setting) และสภาพสังคม (Social Setting)



ภาพที่ 2.8 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้

ที่มา : Robins:1996 (อ้างถึงใน เสาวรีย์ ตะโพนทอง : 2540)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า

2.4.1 ระยะเวลาในการปรับโครงสร้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

ตามข้อเสนอการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2543 ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าจะเริ่มเปิดดำเนินการได้ในปี พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ การเตรียมการจะต้องเริ่มตั้งแต่ปี 2543 และกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องดำเนินควบคู่กันไป

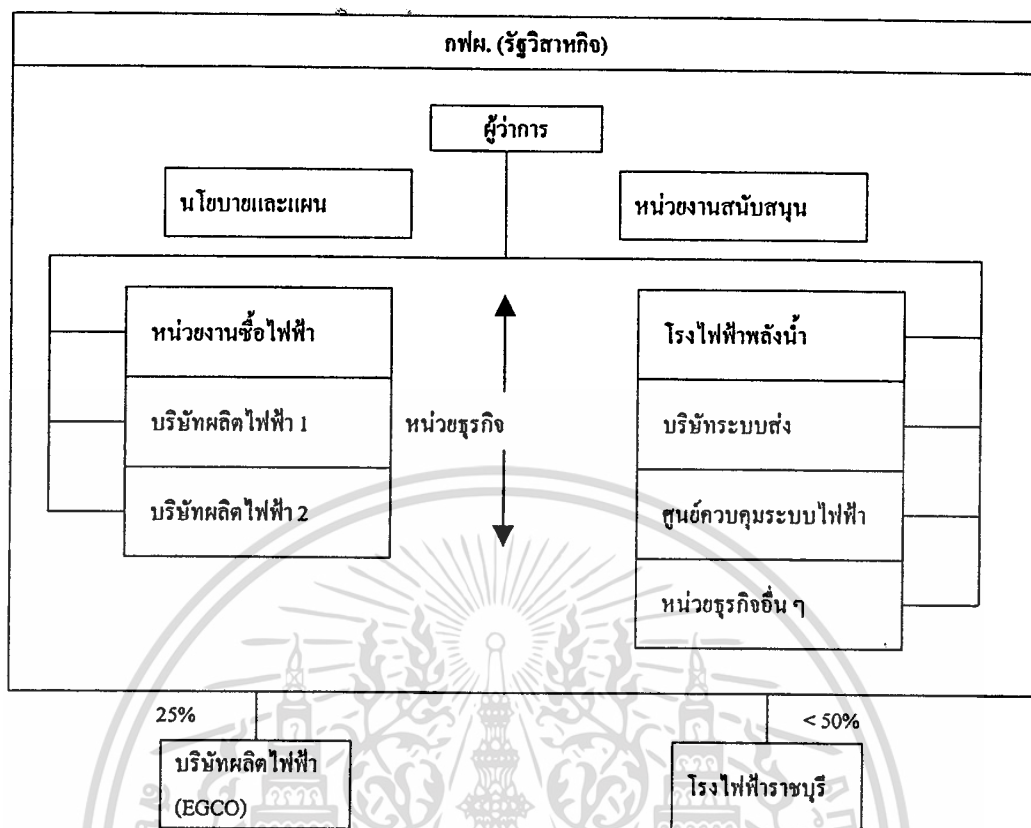
จากภาพรวมของระยะเวลาการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าสามารถสรุปได้ดังนี้

- | | |
|--------------|---|
| ปี พ.ศ. 2543 | จัดทำแผนการดำเนินงานในรายละเอียดสำหรับการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าคณะทำงานยกร่างกฎหมายจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลอิสระสาขาพลังงานดำเนินการยกร่างกฎหมายแล้วเสร็จ เพื่อนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติ |
| ปี พ.ศ. 2544 | จัดทำกฎตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Market Rules) แล้วเสร็จ
ประเมินมูลค่าและเสนอมาตรการในการชดเชยต้นทุนติดค้างแล้วเสร็จ
ปรับหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน กฟผ. เป็นหน่วยธุรกิจ |
| ปี พ.ศ. 2545 | กฎหมายจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลอิสระสาขาพลังงาน มีผลใช้บังคับ
จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลอิสระสาขาพลังงาน
จัดตั้งบริษัท ผลิตไฟฟ้า 1 และ 2
ปรับกิจการหลักของ กฟผ. เป็นการดำเนินงานเชิงพาณิชย์ |
| ปี พ.ศ. 2546 | กฟผ. ถดสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท ผลิตไฟฟ้า 1 และ 2
ปรับกิจการของ กฟผ. เป็นการดำเนินงานเชิงพาณิชย์
จัดตั้งและเตรียมความพร้อมระบบตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า
เปิดให้มีการแข่งขันเสรีในการซื้อขายไฟฟ้า |

2.4.2 รูปแบบและขั้นตอนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

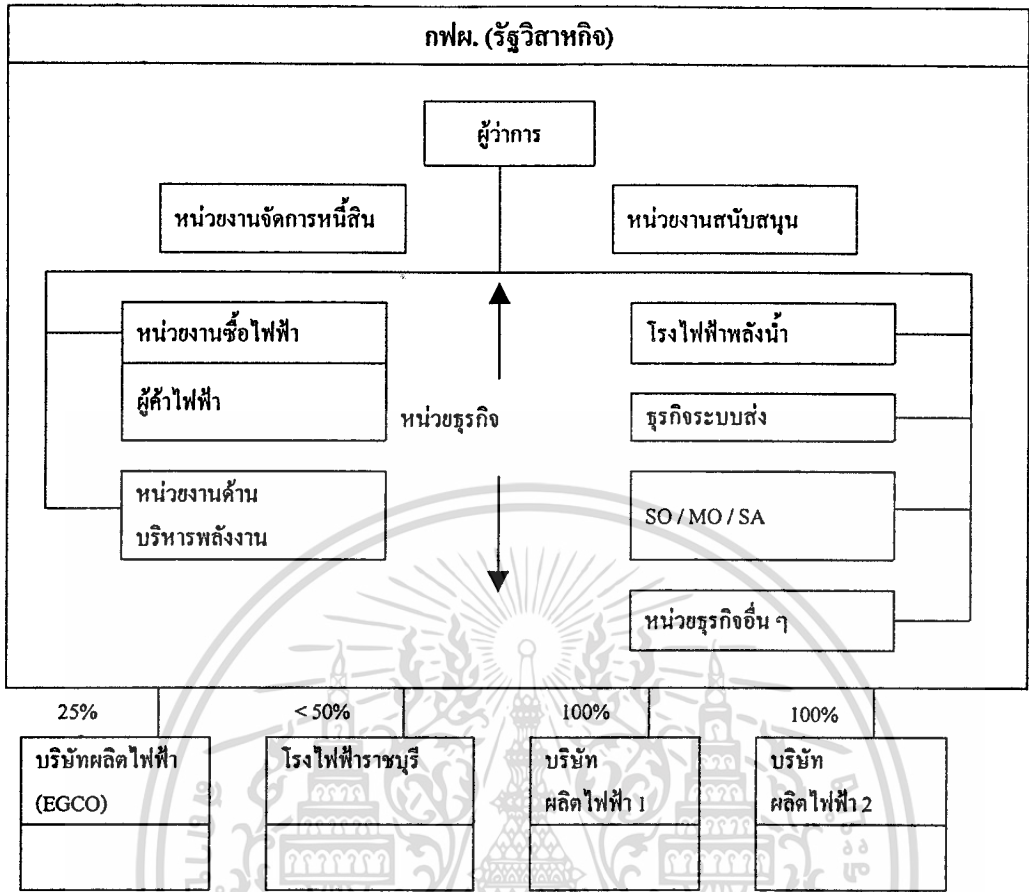
2.4.2.1 ปี พ.ศ. 2543 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จะเริ่มแยกหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ออกไป โดยงานวิศวกรรม ก่อสร้างและบำรุงรักษาจะถูกกระจายอยู่ตามหน่วยธุรกิจผลิตไฟฟ้าต่าง ๆ และเหมืองแม่เมาะจะอยู่กับธุรกิจผลิตไฟฟ้า 2 มีการแปรรูปโรงไฟฟ้าราชบุรี การจัดการด้านสัญญาซื้อขายไฟฟ้า การแยกระบบส่งไฟฟ้าออกเป็นหน่วยธุรกิจ เช่นเดียวกับศูนย์ควบคุมระบบอิสระ เพื่อเตรียมเปิดโอกาสให้บุคคลที่ 3 เข้าร่วมใช้ระบบส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.9 โครงสร้าง กฟผ. ในปี 2543-2544

2.4.2.2 ปี 2545 มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลอิสระและมีการแปรรูป บริษัทผลิตไฟฟ้า 1 และบริษัทผลิตไฟฟ้า 2 ให้เป็นบริษัทในเครือ ช่วงนี้จะเริ่มเห็นการเตรียม กฟผ. ให้พร้อมเข้าสู่ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าอย่างชัดเจน โดยมีการแยกกิจกรรมต่าง ๆ ออกเป็นหน่วยธุรกิจ ได้แก่ หน่วยงานจัดการหนี้สิน (DebtCo) กิจกรรมระบบส่งไฟฟ้า (GridCo) กิจกรรมไฟฟ้าพลังน้ำ หน่วยงานด้านบริหารพลังงาน (Energy Management Agency) ซึ่งในปัจจุบันก็คือ สำนักงานการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า (DSMO) กับสำนักงานวิจัยและพัฒนา) หน่วยงานในตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า ซึ่งประกอบด้วย ศูนย์ควบคุมระบบอิสระ (ISO) ศูนย์ปฏิบัติการทางการตลาด (MO) และศูนย์บริหารการเงิน (SA) โดยงานวางแผนระบบไฟฟ้า (System Planning) จะถูกโอนไปเป็นส่วนหนึ่งของ ISO อย่างไรก็ดี ในขณะนี้ กฟผ. ยังคงสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่



ภาพที่ 2.10 โครงสร้าง กฟผ. ในปี 2545

2.4.2.3 ปี 2546 ตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าเปิดดำเนินการ กิจการระบบส่งไฟฟ้า (GridCo) โรงไฟฟ้าพลังน้ำ (Hydro) และหน่วยงานด้านบริหารพลังงาน (Energy Management Agency) ยังคงเป็นหน่วยธุรกิจภายใน กฟผ. ตั้งแต่ปีนี้เป็นต้นไป กฟผ. ควรลดสัดส่วนการถือหุ้นใน บริษัทผลิตไฟฟ้า 1 และบริษัทผลิตไฟฟ้า 2 เช่นเดียวกับการลดการถือหุ้นในโรงไฟฟ้าราชบุรีและ EGCO ในช่วงแรก กฟผ. จะเป็นผู้ปฏิบัติการศูนย์ควบคุมระบบ (SO) ศูนย์ปฏิบัติการทางการตลาด (MO) และศูนย์บริหารการเงิน (SA) แต่ในที่สุดศูนย์ดังกล่าวจะแยกออกเป็นอิสระจากกิจการระบบส่งของ กฟผ. ส่วนผู้ค้าไฟฟ้าตามสัญญา (PPA Traders) จะแยกออกมาจัดตั้งเป็นบริษัทในเครือของ กฟผ. โดย กฟผ. ถือหุ้น 100% เพื่อทำการซื้อขายไฟฟ้าในตลาดอย่างเป็นอิสระจาก กฟผ.



The diagram illustrates the structure of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) and its subsidiaries. At the top is the **กฟผ. (รัฐวิสาหกิจ)** (State Enterprise). Below it are three bullet points: **ผู้ว่าการ** (General Manager), **หน่วยงานสนับสนุน** (Supporting Agency), and **หน่วยงานจัดการหนี้สิน** (Debt Management Agency). The main body of the diagram is divided into two columns by a central vertical line. The left column lists four entities with their respective shares: **บริษัทผลิตไฟฟ้า 1** (5%), **บริษัทผลิตไฟฟ้า 2** (5%), **โรงไฟฟ้าราชบุรี** (<50%), and **บริษัทผลิตไฟฟ้า (EGCO)** (25%). The right column lists three entities with their respective shares: **ผู้ค้าไฟฟ้าตามสัญญา** (100%), **โรงไฟฟ้าพลังน้ำ** (100%), and **บริษัทระบบส่ง** (100%). A box at the bottom right is labeled **ISO / MO / SA**. The central vertical line is labeled **บริษัท** (Company) with arrows pointing both up and down.

```

graph TD
    A[กฟผ. (รัฐวิสาหกิจ)] --> B[ผู้ว่าการ]
    A --> C[หน่วยงานสนับสนุน]
    A --> D[หน่วยงานจัดการหนี้สิน]
    A --> E[บริษัท]
    E --> F[บริษัทผลิตไฟฟ้า 1]
    E --> G[บริษัทผลิตไฟฟ้า 2]
    E --> H[โรงไฟฟ้าราชบุรี]
    E --> I[บริษัทผลิตไฟฟ้า (EGCO)]
    E --> J[ผู้ค้าไฟฟ้าตามสัญญา]
    E --> K[โรงไฟฟ้าพลังน้ำ]
    E --> L[บริษัทระบบส่ง]
    E --> M[ISO / MO / SA]
    F --- N[5%]
    G --- O[5%]
    H --- P[<50%]
    I --- Q[25%]
    J --- R[100%]
    K --- S[100%]
    L --- T[100%]
  
```

ภาพที่ 2.12 โครงสร้าง กฟผ. ภายหลังปี 2546

แม้ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปรรูปกิจการไฟฟ้าเป็นกระบวนการที่ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานปี โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่จะทำให้มีการแข่งขันในกิจการไฟฟ้าทั้งในระดับขายปลีกและขายส่ง ทำให้กิจการไฟฟ้ามีประสิทธิภาพและผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้น และมีพลังงานใช้อย่างพอเพียง มีคุณภาพการบริการที่ดี ในราคาที่เหมาะสม อีกทั้งเป็นการลดภาระการลงทุนของรัฐและลดภาระหนี้สินของประเทศ โดยในปี 2543 นี้ มีการแปรรูปกิจการไฟฟ้าสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม คือ การแปรรูปโรงไฟฟ้าราชบุรี ซึ่งได้ดำเนินการขายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไป (IPO) ในเดือนตุลาคม 2543 และกระจายหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์ฯ ในเดือนพฤศจิกายน 2543 ตามลำดับ

การดำเนินการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าตามแนวทางที่นำเสนอ จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกิจการไฟฟ้าไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนมีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการศึกษา ทำความเข้าใจ และเตรียมตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ จากประสบการณ์ข้อคิดเห็น และบทเรียน ที่ได้รับจากประเทศต่าง ๆ ที่ดำเนินการแปรรูปกิจการไฟฟ้าในลักษณะที่ใกล้เคียงกันนี้ สามารถที่จะสรุปปัจจัยที่จะส่งผลให้การแปรรูปกิจการไฟฟ้าของประเทศไทยประสบความสำเร็จได้ดังต่อไปนี้

- 1 มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลที่เป็นอิสระ ที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งผู้ให้บริการและผู้ให้บริการ โดยการตัดสินใจจะไม่ขึ้นอยู่กับเหตุผลทางการเมือง
- 2 มีการแยกบทบาทระหว่างการผลิตไฟฟ้ากับบทบาทของระบบส่งอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแข่งขันบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกัน เพราะหากผู้ส่งไฟฟ้ายังเป็นเจ้าของโรงไฟฟ้าด้วยแล้ว อาจเกิดการเลือกปฏิบัติ เช่น ในเรื่องการเชื่อมโยงระบบและการส่งเดินเครื่องโรงไฟฟ้า เป็นต้น ฉะนั้น การที่จะมีการแปรรูปโรงไฟฟ้าราชบุรีเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญในการเพิ่มการแข่งขันในระดับการผลิตไฟฟ้านี้ แต่ทั้งนี้ อาจมีข้อยกเว้นในกรณีของโรงไฟฟ้าพลังน้ำ
- 3 มีการแข่งขันในตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าอย่างเพียงพอและอย่างสมบูรณ์ที่สุด ฉะนั้น จำเป็นต้องมีผู้ผลิตไฟฟ้าหลายราย โดยแต่ละรายต้องมีขนาดที่ไม่ใหญ่เกินไปจนมีอำนาจเหนือตลาด ฉะนั้น ในการแปรรูปกิจการผลิตไฟฟ้าของ กฟผ. จึงจำเป็นต้องแยกออกเป็นอย่างน้อย 2 – 3 บริษัท
- 4 มีศูนย์ควบคุมระบบอิสระ (ISO) ที่มีความเป็นอิสระจากผู้ผลิตไฟฟ้า และผู้ส่งไฟฟ้า ซึ่งจะทำให้การแข่งขันในภาคการผลิตไฟฟ้าเป็นไปอย่างยุติธรรม
- 5 การส่งเสริมให้มีผู้ค้าปลีกหลายราย เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้บริโภคมีทางเลือก สามารถเลือกใช้บริการได้จากหลายบริษัท ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านราคาและคุณภาพอย่างแท้จริง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 6 การขายหุ้นให้เอกชน ควรพยายามให้มีการกระจายมากที่สุดเพื่อมิให้มีผู้มีอำนาจทางการตลาดมากเกินไป หากตลาดหลักทรัพย์ฯ มีขีดความสามารถเพียงพอ การกระจายหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์ฯ เป็นวิธีการระดมทุนที่มีความเหมาะสมและง่าย แต่ในบางกรณีอาจมีความจำเป็นต้องหาพันธมิตรร่วมทุนเพื่อเข้ามาช่วยเหลือและพัฒนากิจการที่จะถูกแปรรูปในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาเงินทุนหรือการขยายธุรกิจในอนาคต ในกรณีนี้ก็อาจจำเป็นต้องจัดหาพันธมิตรร่วมทุนเข้ามาถือหุ้นบางส่วน โดยข้อวิตกกังวลของพนักงานและประชาชนว่าจะครอบงำโดยต่างชาติ สามารถป้องกันได้ โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกและร่วมทุน

2.5 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า (System Control and Operation Division)

2.5.1 ประวัติความเป็นมาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรียกชื่อโดยย่อว่า “ กฟผ. “ เป็นรัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ. 2511 โดยการรวบรวมการไฟฟ้า 3 แห่ง คือ การไฟฟ้ายูนีซี การลิกไนต์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าด้วยกันเป็นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ในอดีตที่ผ่านมา นั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้า ตามพระราชบัญญัติคือ การไฟฟ้ายูนีซี รับผิดชอบในภาคเหนือและภาคกลาง การลิกไนต์ รับผิดชอบส่วนหนึ่งของภาคเหนือและภาคใต้ การไฟฟ้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รับผิดชอบในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงแม้ว่าทั้ง 3 หน่วยงานนี้ จะมีเขตความรับผิดชอบในการผลิตพลังงานไฟฟ้าแตกต่างกันตามภูมิศาสตร์ แต่ก็มีลักษณะงานเหมือนกัน

เพื่อสะดวกในการดำเนินงานและที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยขึ้นและได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2511 โดยกำหนดให้รวมเอากิจการของการไฟฟ้าทั้งสามดังกล่าวเข้ามาเป็นกิจการของ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 เรียกชื่อย่อว่า “ กฟผ. “

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ (กฟผ.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดหาพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน โดยการผลิตและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และผู้ใช้พลังงานไฟฟ้ารายอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งประเทศใกล้เคียง และดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนพลังงานด้านอื่น ๆ ที่ส่งเสริมกิจการของ กฟผ.

นโยบายในการดำเนินงานด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศ อยู่ในกำกับดูแลของ คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้ก่อตั้ง นอกจากนั้นยังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการไฟฟ้า ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการและนโยบายพลังงานแห่งชาติ กระทรวงการคลัง สำนักงานปรมาณ รวมทั้งหน่วยงานที่กำกับดูแลการไฟฟ้า

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแบ่งเขตการรับผิดชอบออกเป็น 5 เขตคือ

1. ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง มีเขตความรับผิดชอบในเขตปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง มีเขตความรับผิดชอบในพื้นที่ภาคกลาง และภาคตะวันตก เริ่มตั้งแต่จังหวัดสิงห์บุรีไปจนถึงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวม 22 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเขตความรับผิดชอบพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เริ่มตั้งแต่จังหวัดนครราชสีมาขึ้นไป รวม 19 จังหวัด
4. ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้มีเขตความรับผิดชอบในพื้นที่ภาคใต้เริ่มตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไปรวม 14 จังหวัด
5. ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ มีเขตความรับผิดชอบในพื้นที่ภาคเหนือ เริ่มตั้งแต่จังหวัดชัยนาทขึ้นไปจนถึงเหนือสุดของประเทศรวม 18 จังหวัด

ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าแบ่งเป็น 5 ศูนย์

1. ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าส่วนกลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
2. ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าภาคกลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี
3. ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จ.ขอนแก่น
4. ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าภาคใต้ อ.ลำภูรา จ.ตรัง
5. ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าภาคเหนือ อ.เมือง จ.พิษณุโลก

นโยบายสำคัญที่กฟผ. ยึดถือเป็นหลักดำเนินงาน คือ เพื่อผลิตและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า ให้แก่ผู้บริโภคอย่างเพียงพอ มั่นคง ในราคาที่ เป็นธรรม โดยให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ข้างต้น กฟผ. จึงมีหน้าที่รวมถึง การสร้างเขื่อนอ่างเก็บน้ำ โรงไฟฟ้า ระบบส่งพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนสิ่งอื่นอันเป็นอุปกรณ์และส่วนประกอบต่างๆ รวมทั้งการวางแผนการควบคุมการผลิต การส่ง การจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับกิจการของกฟผ. รวมทั้งเข้าร่วมกิจการกับหน่วยงานอื่นไม่ว่าจะเป็นของ เอกชนหรือของรัฐ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบริหารกิจการไฟฟ้าของรัฐบาล ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของสามหน่วยงาน ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) และ กฟผ. มีหน้าที่ในการผลิตพลังงานไฟฟ้า อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักนายกรัฐมนตรี กฟน. และ กฟภ. มีหน้าที่ในการจำหน่ายไฟฟ้า อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

ปัจจุบัน ไฟฟ้าได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิต และความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรม การเกษตรกรรม การคมนาคม การสื่อสารและการท่องเที่ยว จึงต้องมีไฟฟ้าให้เพียงพอกับความต้องการใช้ของประชาชนภายในประเทศ

กฟผ. ได้ตระหนักดีถึงภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายในด้านการผลิตพลังงานไฟฟ้า เพื่อตอบสนองความต้องการภายในประเทศ จึงได้วางแผนพัฒนาประเทศโดยรวมการดำเนินการของ กฟผ. ได้สนองนโยบายของรัฐด้วยจิตตลอดมา สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งการกำหนดราคาที่เป็นธรรม

กฟผ. ได้ผลิตพลังงานไฟฟ้าจัดส่งให้การไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าภูมิภาค โรงงานอุตสาหกรรม และประเทศเพื่อนบ้าน โดยส่งผ่านสถานีไฟฟ้าแรงสูง ซึ่งตั้งอยู่ตามจังหวัดต่างๆ ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้านี้จะคอยกำหนดการผลิตและการส่งกระแสไฟฟ้าให้สอดคล้องกับการใช้ไฟฟ้าแต่ละแห่งอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีการติดต่อประสานงานกันเพื่อให้การบริการเป็นไปอย่างพอดี สม่่าเสมอและมีประสิทธิภาพ

แผนการสำหรับโรงไฟฟ้าทุกแห่งที่ กฟผ. รับผิดชอบจะกำหนดเป็นรายปี รายเดือนและแผนฉุกเฉิน เช่น โรงไฟฟ้าพลังงานความร้อน และโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วม จะเดินเครื่องตลอด 24 ชั่วโมง โรงไฟฟ้าพลังน้ำ โรงไฟฟ้ากังหันแก๊ส โรงไฟฟ้าดีเซล เป็นโรงไฟฟ้ากำลังผลิตสำรอง จะเดินเครื่องในช่วงที่มีความต้องการไฟฟ้าสูงสุด รวมทั้งกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น การปฏิบัติงานจะดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ หากจำเป็นต้องหยุดซ่อมเครื่องบางแห่งอย่างกะทันหัน ก็มีแผนการเดินเครื่องฉุกเฉินไว้แล้วตามความเหมาะสม การเดินเครื่องผลิตพลังงานไฟฟ้าเพื่อให้มีไฟฟ้าได้อย่างพอเพียงและสม่่าเสมอ จะต้องมีโรงไฟฟ้าไว้หลายประเภท ถึงแม้มีคุณลักษณะแตกต่างกันในด้านการผลิต แต่ก็ต้องทำการผลิตร่วมกัน การกำหนดแผนการไว้ประกอบกับการควบคุมที่ดีทำให้มีต้นทุนการผลิตต่ำ ถูกหลักเศรษฐศาสตร์และสนองความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าด้วยจิตตลอดมา

2.5.2 ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติการด้านการควบคุมการผลิตไฟฟ้า และการจ่าย

พลังงานไฟฟ้าในระบบไฟฟ้าของ กฟผ. ให้มีความมั่นคง มีคุณภาพ และประหยัด โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น 5 กอง และ 1 แผนก คือ

1. กองวางแผนการผลิต (กวด-ส)
2. กองวางแผนปฏิบัติการระบบส่ง (กวร-ส)
3. กองเทคโนโลยีศูนย์ควบคุม (กทศ-ส)
4. กองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก (กปล-ส)
5. กองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้า (กผส-ส)
6. แผนกธุรการ (หรฟ-ส)

2.5.2.1 กองวางแผนการผลิต (Generation Operation Planning Department)

กองวางแผนการผลิต มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวางแผนการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าทั้งหมดของ กฟผ. งานประมาณความต้องการไฟฟ้า งานจัดทำข้อมูล บริหารการใช้เชื้อเพลิง บริหารการใช้น้ำ งานตรวจสอบรับรองปริมาณก๊าซธรรมชาติที่ใช้ในการผลิตไฟฟ้า รวบรวมข้อมูลการผลิต จ่าย และการใช้ทรัพยากรในการผลิต และจัดทำรายงานสรุป โดยแบ่งออกเป็น 4 แผนกคือ

(1) แผนกวางแผนการผลิตและจ่าย (หวจ-ส) (Energy Balance Planning Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(1.1) วางแผนการใช้ทรัพยากรพลังงานในการผลิตไฟฟ้า (Energy Balance) ในช่วง 3 ปี ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(1.2) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการผลิตและจ่ายไฟฟ้าล่วงหน้า 3 ปี เป็นรายปี รายเดือน และรายสัปดาห์ ของโรงไฟฟ้าทั้งหมด ของ กฟผ. โรงไฟฟ้า IPP, SPP และการซื้อขายไฟระหว่างประเทศ โดยคำนึงถึงต้นทุนการผลิตของโรงไฟฟ้าและมูลค่าของน้ำ (Water Value)

(1.3) จัดทำข้อมูลด้านการผลิต ซื้อ และจำหน่ายกระแสไฟฟ้าประจำปีเพื่อใช้ในการจัดทำงบประมาณ และติดตามปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(1.4) จัดทำแผนซ่อมบำรุงรักษาประจำปี ของโรงไฟฟ้าทั้งหมดของ กฟผ. โรงไฟฟ้า IPP และ SPP รวมทั้งการปรับแผนการซ่อมบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าให้เหมาะสมกับสถานการณ์

(1.5) ติดตามข้อมูลการนำโรงไฟฟ้าใหม่เข้าใช้งาน และข้อมูลด้านเทคนิคของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ

(1.6) จัดทำประมาณความต้องการไฟฟ้าและพลังงานไฟฟ้าล่วงหน้า (Short Term Load Forecast) 3 ปี เป็นรายปี รายเดือน และรายสัปดาห์

(2) แผนวางแผนปฏิบัติการพลังน้ำ (หวพ-ส) (Reservoir Operation Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(2.1) จัดทำแผนการระบายน้ำจากเขื่อนต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการผลิตไฟฟ้า การชลประทานและอื่น ๆ ล่วงหน้า 3 ปี เป็นรายปี รายเดือน และรายสัปดาห์

(2.2) วิเคราะห์และปรับแผนการระบายน้ำจากเขื่อนต่างๆ โดยประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอก กฟผ. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์

(2.3) ปรับปรุง Rule Curve ของเขื่อนต่าง ๆ ให้ทันสมัย โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(2.4) จัดทำรวบรวมข้อมูลสถิติสภาพน้ำของเขื่อนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการ

(2.5) รวบรวมข้อมูลสำคัญของเขื่อนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการระบายน้ำ

(2.6) ประเมินผลการใช้น้ำและคำนวณหามูลค่าของน้ำ (Water Value) ของเขื่อนต่างๆ ของ กฟผ. เพื่อจัดสรรและปรับปรุงการให้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(3) แผนกจัดการและประมวลผลการใช้เชื้อเพลิง (หจช-ส) (Fuel Management Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(3.1) ตรวจสอบและรับรองปริมาณก๊าซธรรมชาติที่ กฟผ. ซื้อรายเดือน

(3.2) ร่วมตรวจสอบคุณสมบัติของก๊าซธรรมชาติ คำนวณหาปริมาณความร้อน (Heating Value) รายเดือน

(3.3) ร่วมตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องวัดปริมาณการไหลของก๊าซธรรมชาติ ที่จัดส่งมอบตามโรงไฟฟ้าต่าง ๆ เป็นรายเดือน และพิจารณารับรองอุปกรณ์เครื่องวัดปริมาณก๊าซที่จะนำเข้ามาใช้งาน

(3.4) ติดตามและประเมินสถานการณ์การใช้เชื้อเพลิงให้สอดคล้องกับแผน

(3.5) ติดตามความเคลื่อนไหวของราคาเชื้อเพลิงเพื่อประกอบแผนการผลิต

(3.6) รวบรวมปริมาณและจัดทำสถิติการใช้เชื้อเพลิงของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ

(3.7) รวบรวม และคำนวณอัตราการใช้เชื้อเพลิงของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ

(3.8) รวบรวม และจัดทำรายงานปริมาณเชื้อเพลิงสำรองของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ เป็นรายวัน ร่วมจัดทำแผนสำรองการจัดหาและใช้น้ำมันในกรณีฉุกเฉิน ของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ

(4) แผนกประมวลผลการผลิตและจ่าย (หปจ-ส) (Power Generation and Transmission Operation Processing Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(4.1) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพลังไฟฟ้าสูงสุดและพนักงานไฟฟ้าที่ผลิต

(4.2) จำแนกข้อมูลพลังงานไฟฟ้าที่ใช้ในกิจการของ กฟผ. และจำหน่าย

(4.3) รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกำลังผลิตติดตั้งและจัดทำเอกสารแจ้งวันขนานเครื่องและ

ปลดเครื่องออกจากระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4.4) จัดทำรายงานสำหรับการประชุมผู้บริหารระดับสูง

(4.5) จัดทำรายงาน Monthly , Yearly Statistical Report

2.5.2.2 กองวางแผนปฏิบัติการระบบส่ง (Transmission System Operation Planning Department)

กองวางแผนปฏิบัติการระบบส่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิเคราะห์ระบบการจ่ายกระแสไฟฟ้าในสภาพปัจจุบัน กรณีมีการนำระบบผลิตและระบบส่งกระแสไฟฟ้าที่ก่อสร้างใหม่เข้าใช้งาน รวมทั้งกรณีมีแผนการปลดอุปกรณ์ในระบบส่งเพื่องานก่อสร้าง ปรับปรุงหรือบำรุงรักษา ติดตามและประสานงานก่อสร้างในการนำสายส่งและอุปกรณ์ไฟฟ้าใหม่เข้าใช้งานในระบบไฟฟ้า โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น 4 แผนก คือ

(1) แผนกอุปกรณ์และแผนผังระบบไฟฟ้า (หอพ-ส) (Equipment and Power System Diagram Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(1.1) กำหนด Switching Number ของอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ใช้ในระบบ พร้อมติดตามและแก้ไข

(1.2) จัดทำแผนผังระบบไฟฟ้า ในด้านการปฏิบัติการควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าพร้อมทั้งติดตามและแก้ไข

(1.3) ศึกษาและจัดทำคู่มือวิธีปฏิบัติ ข้อกำหนดของอุปกรณ์ระบบส่ง

(1.4) ศึกษาและจัดทำแนวปฏิบัติ (Guide Line) ในด้านการใช้งานเกินกำลังพิกัด (Over Rating) ของอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น หม้อแปลง, สายไฟฟ้า

(1.5) ศึกษาการใช้งานหรืออุปกรณ์ระบบส่ง (Operation Manual) ที่จะนำเข้าใช้งานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการควบคุมระบบ

(2) แผนกสมรรถนะระบบส่ง (หตส-ส) (Transmission System Performance Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(2.1) จัดทำสถิติข้อขัดข้องในระบบส่ง

(2.2) จัดทำรายงานสมรรถนะการจ่ายไฟฟ้าของระบบส่ง (Transmission System Performance Indices)

(2.3) วิเคราะห์และประเมินการปฏิบัติการระบบส่งเพื่อความเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้า

(3) แผนกศึกษาระบบไฟฟ้า (หสพ-ส) (Power System Study Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้

(3.1) วิเคราะห์ระบบการผลิตและจ่ายไฟฟ้า ในสภาพปัจจุบัน ตามแผนการผลิตไฟฟ้า

และในกรณีที่มีการนำอุปกรณ์ระบบส่งใหม่เข้าใช้งาน เพื่อหาข้อจำกัด (Operating Limit) เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวนเวียนสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการส่งกำลังไฟฟ้า และเสนอแนวทางปรับปรุงระบบไฟฟ้าหรือระบบป้องกัน เพื่อให้การควบคุมระบบมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3.2) ติดตามความก้าวหน้าของโครงการและการก่อสร้างระบบส่งเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์การผลิตและจ่ายไฟฟ้า

(3.3) ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเร่งรัดงานและปรับแผนงานก่อสร้างให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบไฟฟ้า โดยการวิเคราะห์ระบบการผลิตและจ่ายไฟฟ้าตามแผนโครงการพัฒนาระบบส่ง เพื่อเสนอแนะ ปรับลำดับความเร่งด่วนให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบ

(3.4) ศึกษาหาข้อจำกัด (Operating Limit) ของการส่งกำลังไฟฟ้ากรณีที่จะมีการปลดอุปกรณ์ในระบบ

(4) แผนวิเคราะห์ข้อขัดข้องในระบบ (หขร-ส) (Disturbance and Analysis Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้

(4.1) วิเคราะห์ข้อขัดข้องในระบบ และจัดทำรายงานกรณีเกิดไฟฟ้าดับเป็นบริเวณกว้าง (Major Disturbance)

(4.2) ศึกษาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไขทางเทคนิค เพื่อป้องกันเหตุการณ์ข้อขัดข้องไม่ให้เกิดขึ้นในระบบเหมือนเหตุการณ์ที่ผ่านมา

2.5.2.3 กองเทคโนโลยีศูนย์ควบคุม (Control Center Technology Department)

มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผน ศึกษา ออกแบบ จัดทำรายละเอียดด้านเทคนิค จัดหา ติดตั้ง ตรวจสอบ ตรวจสอบบำรุงรักษา แก้ไขปัญหาและซ่อม ปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า (Control Systems) ดังต่อไปนี้

ก. ระบบคอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

(Computerized System for Control Center)

ข. ระบบคอมพิวเตอร์ควบคุมสถานีไฟฟ้า

(Computerized Control System for Substations)

ค. อุปกรณ์รับส่งข้อมูลทางไกล (Remote Terminal Units)

กองเทคโนโลยีศูนย์ควบคุม แบ่งออกเป็น 5 แผนกคือ

(1) แผนกซอฟต์แวร์พื้นฐาน (หขพ-ส) (SCADA Software Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(1.1) ติดตั้ง (Install) ทดสอบ และ หรือตรวจสอบ ซอฟต์แวร์พื้นฐานของระบบคอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ได้แก่

- โปรแกรมควบคุมระบบงานคอมพิวเตอร์ (Operating System)
- โปรแกรมช่วยงานควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า (Supervisory Control and Data Acquisition or SCADA)
- โปรแกรมช่วยงานระบบควบคุมทางไกล (Remote Control)
- โปรแกรมช่วยงานบำรุงรักษาคอมพิวเตอร์ (Utility & Diagnostic Program)
- ฐานข้อมูล (DataBase Management System)
- Computer System Displays
- One Line Diagrams, Network Diagrams, Related Displays and Reports

(1.2) บำรุงรักษาซอฟต์แวร์พื้นฐานในข้อ 3.3.1 ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงและขยายเครือข่ายการผลิตและส่งไฟฟ้าอยู่เสมอ

(1.3) ตรวจสอบและปรับแต่งสมรรถนะซอฟต์แวร์พื้นฐานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(1.4) ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และฝึกอบรมแก่ผู้ใช้งานและผู้เกี่ยวข้อง

(2) แผนกซอฟต์แวร์จัดการพลังงาน (ทชง-ส) (EMS Software Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(2.1) ติดตั้ง (Install) ทดสอบ และหรือตรวจรับซอฟต์แวร์จัดการพลังงานของระบบคอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าได้แก่

- Power Application Software เช่น AGC, LFC และ ED
- Network Management Softwares เช่น MU, SE, EX, BLF, NS, SA, OPF, ECA, SD และ VS
- Forecasting Softwares เช่น SDLF และ MTLF
- Scheduling Softwares เช่น UC
- Dispatcher Training Simulator (DTS)
- Control Centres Data Links
- Network Diagrams, Related Displays and Reports

(2.2) บำรุงรักษาฐานข้อมูลและซอฟต์แวร์จัดการพลังงานในข้อ (2.1) ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงและขยายเครือข่ายการผลิตและส่งไฟฟ้าอยู่เสมอ

(2.3) ตรวจสอบและปรับแต่งสมรรถนะซอฟต์แวร์จัดการพลังงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(2.4) ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ฝึกอบรม แก่ผู้ใช้งาน ผู้เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

(3) แผนกอุปกรณ์ระบบควบคุม (หอค-ส) (System Control Center Equipment Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(3.1) ติดตั้ง (Erection) ทดสอบ และหรือตรวจรับ Control Center Hardware ของระบบคอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ได้แก่

- Computer Hardwares
- Peripheral Devices
- Data Communications and Modems
- Man Machine Interfaces
- Uninterruptible Power Supplies (UPS) and Batteries
- Backup Diesel Generators

(3.2) บำรุงรักษา Control Center Hardware ในข้อ 3.1 ให้พร้อมใช้งานและทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงและขยายเครือข่ายการผลิตและส่งไฟฟ้าอยู่เสมอ

(3.3) ตรวจสอบและปรับแต่งสมรรถนะ Control Center Hardware ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(3.4) จัดหา Spare Parts และดำเนินการซ่อมอุปกรณ์ Electronics, Computers และอุปกรณ์ Hardwares ประกอบที่เกี่ยวข้องทุกชนิดของ Control Systems

(4) แผนกอุปกรณ์รับส่งข้อมูล (หอก-ส) (Remote Terminal Unit Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(4.1) ติดตั้ง ทดสอบ และหรือตรวจรับ อุปกรณ์รับส่งข้อมูล และอุปกรณ์ประกอบที่เกี่ยวข้องทุกชนิด เช่น Transducers, Interposing Relays and Modems ของระบบคอมพิวเตอร์ ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

(4.2) บำรุงรักษาอุปกรณ์รับส่งข้อมูลในข้อ 4.1 ให้ทันสมัย ตามการเปลี่ยนแปลงและขยายเครือข่ายการผลิตและส่งไฟฟ้า และระบบควบคุมทางไกล และบำรุงรักษาฐานข้อมูล (Data Link) ให้สอดคล้องกับระบบคอมพิวเตอร์ศูนย์ควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าอยู่เสมอ

(4.3) ให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาและฝึกอบรม แก่ผู้ใช้งานและผู้เกี่ยวข้อง

(5) แผนกพัฒนาและอุปกรณ์ศูนย์ควบคุม (Control Equipment Development Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(5.1) ปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ควบคุมในด้าน Hardwares ทุกประเภทที่เกี่ยวข้อง

(5.2) ปรับปรุงและพัฒนาศูนย์ควบคุมในด้าน Softwares ทุกประเภท เช่น Database

Management System (DBMS), Supervisory Control and Data Acquisition (SCADA), เอกสารนี้เป็นเอกสารทงสวนวสฬสำหรับการใชงนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใชงนด้นการค้ำไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Energy management Software (EMS), Power Application Software (PAS), Expert System, Special Purpose Software เช่น งานบริหารสัญญา IPP เป็นต้น

(5.3) สนับสนุนด้านวิชาการ และเทคโนโลยีสมัย ใหม่ที่เกี่ยวกับ Modem Control Center

(5.4) พัฒนาบุคลากรในด้านบำรุงรักษาอุปกรณ์ศูนย์ควบคุม

2.5.2.4 กองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก (System Operation Department)

กองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน ควบคุมการผลิตและจ่ายไฟฟ้าในระบบหลัก (Main Grid) ของ กฟผ. กำกับดูแลด้านความมั่นคง ของระบบ โดยแบ่งส่วนงานออกเป็น 6 แผนกดังนี้

(1) แผนกจัดการปฏิบัติการระบบส่ง(หจส-ส) (System Operation Management Section) มี หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(1.1) ประสานงานกับศูนย์เขตที่เกี่ยวข้อง และกองวางแผนปฏิบัติการระบบส่งในการ นำอุปกรณ์ระบบส่งเข้าใช้งาน และการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าในระบบส่งหลัก

(1.2) ให้ความเห็นชอบและกำกับดูแล (Supervise) แผนการจัดทำ Switching สายส่ง และ Tie Transformer ของศูนย์อื่น ๆ

(1.3) จัดทำเอกสารข้อปฏิบัติ (Operation Manual) ในการควบคุมระบบส่งหลัก

(1.4) ศึกษาหาข้อจำกัด (Operation Limit) ของการส่งกำลังไฟฟ้ากรณีที่จะมีการปลด อุปกรณ์ฉุกเฉินในระบบ

(2) แผนกแผนการผลิตระยะสั้น (หทส-ส) (Short Term Operation Planning Section) มี หน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(2.1) จัดทำแผนการเดินเครื่องรายวัน สำหรับโรงไฟฟ้าที่มีกำลังผลิตขนาดใหญ่รวมทั้ง IPP และการซื้อขายไฟระหว่างประเทศ

(2.2) กำหนดแผนการระบายน้ำและการใช้เชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้ารายวัน ให้เป็นไปตามนโยบายและเหมาะสมกับสถานการณ์

(2.3) ประสานงานกับโรงไฟฟ้าต่าง ๆ ด้านแผนปฏิบัติการ และบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าในกรณีฉุกเฉิน

(2.4) รวบรวมข้อมูลด้านการผลิตไฟฟ้า สำหรับใช้ในการกำหนดแผนการผลิตรายวัน

(2.5) รวบรวมข้อมูลด้านเทคนิคของโรงไฟฟ้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

(2.6) จัดทำเอกสารข้อปฏิบัติ (Operation Manual) ในการควบคุมระบบผลิต

(2.7) ประสานงานกับหน่วยงานด้านปฏิบัติการก๊าซ ปตท. ในด้านความต้องการรายวัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) แผนกปฏิบัติการควบคุม 1 (หปค1-ส) (System Control Section 1) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(3.1) ดำเนินการควบคุมการผลิตและจ่ายไฟฟ้าในระบบหลักให้มั่นคงและมีประสิทธิภาพ

(3.2) ควบคุมความถี่ และ Time Error ในระบบไฟฟ้า ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(3.3) ให้ความเห็นชอบและกำกับดูแล (Supervise) ในการทำ Switching สายส่ง และ Tie Transformer ของศูนย์ฯ อื่น ๆ

(3.4) ประสานงานกับศูนย์ฯ และโรงไฟฟ้าที่เกี่ยวข้อง ในการแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดในระบบไฟฟ้า ให้ระบบกลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็วและถูกต้อง

(3.5) ประสานงานด้านการใช้เชื้อเพลิง การระบายน้ำ และอื่น ๆ กับหน่วยงานภายนอก กฟผ. ที่เกี่ยวข้องในการผลิตและจ่ายไฟฟ้าประจำวัน เพื่อให้เป็นไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ

(3.6) ดำเนินการซื้อขายไฟกับต่างประเทศ และ โรงไฟฟ้า IPP

(3.7) บันทึกการขอเพิ่ม-ลดกำลังผลิตของโรงไฟฟ้า IPP ที่นอกเหนือจากสัญญา

(3.8) รวบรวมข้อมูลด้านการผลิตและจ่ายไฟฟ้า รวมทั้งข้อขัดข้องประจำวันส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3.9) ควบคุมแรงดันโดยการปรับ Reactive Power ของโรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ และ C-Bank ระดับแรงดัน 69 kV ขึ้นไป เพื่อให้แรงดันอยู่ในระดับมาตรฐาน

(4) แผนกปฏิบัติการควบคุม 2 (หปค2-ส) (System Control Section 2) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ (3)

(5) แผนกปฏิบัติการควบคุม 3 (หปค3-ส) (System Control Section 3) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ (3)

(6) แผนกปฏิบัติการควบคุม 4 (หปค4-ส) (System Control Section 4) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับ (3)

2.5.2.5 กองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้า (Power Pool Management Department)

กองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้ามีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและบริหารข้อเทคนิคในสัญญาธุรกิจซื้อขายไฟฟ้าระหว่าง กฟผ. กับโรงไฟฟ้าเอกชน (IPP) โรงไฟฟ้ารายเล็ก (SPP) และการซื้อขายไฟฟ้าระหว่างประเทศรวมทั้งการดำเนินการด้านธุรกิจบริการส่งกระแสไฟฟ้า ผ่านระบบส่งไปยังผู้ใช้ไฟฟ้า รวบรวมข้อมูลธุรกิจซื้อขายไฟฟ้า และจัดทำโปรแกรม

คอมพิวเตอร์สำหรับตรวจสอบข้อกำหนดของสัญญาเพื่อสนับสนุนงานธุรกิจขายไฟฟ้า โดยแบ่งออกเป็น 4 แผนกคือ

(1) แผนกบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้าในประเทศ (Domestic Power Purchase Management Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(1.1) ตรวจสอบคุณสมบัติด้านปฏิบัติการของโรงไฟฟ้าเอกชนในประเทศและโรงไฟฟ้าของ กฟผ. ให้ถูกต้องตามสัญญา และ Grid Code

(1.2) ตรวจสอบข้อสัญญาเพื่อคำนวณส่วนลดและโบนัสค่ากระแสไฟฟ้า

(1.3) ร่วมพิจารณาคุณสมบัติด้านปฏิบัติการของโรงไฟฟ้าเอกชนต่างประเทศที่เสนอขายให้ กฟผ.

(1.4) ร่วมพิจารณาเงื่อนไขด้านเทคนิคในสัญญาซื้อขายไฟฟ้าของโรงไฟฟ้าเอกชนต่างประเทศที่เสนอขายไฟฟ้าให้ กฟผ.

(1.5) พิจารณาข้อปฏิบัติ และข้อยกเว้นต่าง ๆ ด้าน Grid Code ของโรงไฟฟ้าทั้งหมดที่เชื่อมโยงในระบบของ กฟผ.

(2) แผนกบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้าต่างประเทศ (Foreign Power Purchase Management Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(2.1) ตรวจสอบคุณสมบัติด้านปฏิบัติการของโรงไฟฟ้าเอกชนต่างประเทศให้ถูกต้องตามสัญญา และ Grid Code

(2.2) ตรวจสอบข้อสัญญาเพื่อคำนวณส่วนลดและโบนัสค่ากระแสไฟฟ้า

(2.3) ร่วมพิจารณาคุณสมบัติด้านปฏิบัติการของโรงไฟฟ้าเอกชนต่างประเทศที่เสนอขายให้ กฟผ.

(2.4) ร่วมพิจารณาเงื่อนไขด้านเทคนิคในสัญญาซื้อขายไฟฟ้าของโรงไฟฟ้าเอกชนต่างประเทศที่เสนอขายไฟฟ้าให้ กฟผ.

(2.5) พิจารณาข้อปฏิบัติ และข้อยกเว้นต่าง ๆ ด้าน Grid Code ของโรงไฟฟ้าต่างประเทศ

(3) แผนกค่าบริการส่งไฟฟ้า (Wheeling Charge Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(3.1) รวบรวมและติดตามข้อมูลอุปกรณ์ที่ใช้ในการคิดค่าบริการส่งกระแสไฟฟ้า

(3.2) คำนวณค่าบริการส่งกระแสไฟฟ้า

(3.3) คำนวณส่วนเพิ่ม/ลดค่าบริการส่งกระแสไฟฟ้าอันเนื่องจากอุปกรณ์ไฟฟ้าดับ และกรณีไฟฟ้าไม่สามารถจ่ายพลังไฟฟ้า

(3.4) ร่วมพิจารณากำหนดชั่วโมงมาตรฐานการดับไฟอุปกรณ์โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าของอุปกรณ์ระบบส่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงงานเพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.5) พิจารณาความรุนแรงของการเกิดอุปกรณ์ไฟฟ้าดับในแต่ละสถานการณ์เพื่อ กำหนดส่วนลดที่เหมาะสมกับผลกระทบเมื่อเกิดเหตุการณ์จริง

(3.6) ร่วมพิจารณาปรับปรุงสูตรค่าบริการส่งกระแสไฟฟ้าร่วมกับฝ่ายปฏิบัติการ

(4) แผนกจัดการระบบข้อมูลธุรกิจซื้อขายไฟฟ้า (Power Purchase Information Management Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

(4.1) รวบรวมข้อมูลด้านคุณสมบัติด้านปฏิบัติการของโรงไฟฟ้า เช่น ค่า Heat Rate, Operating Characteristics ต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ในสัญญาและ Grid Code เข้าเป็นระบบฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์

(4.2) จัดทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อตรวจสอบข้อกำหนดของสัญญาอย่างอัตโนมัติ เพื่อกำหนดส่วนลดและโบนัส

(4.3) นำสัญญาซื้อขายไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าทั้งหมด แยกหมวดหมู่และข้อกำหนดต่าง ๆ เข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียกดูข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

(4.4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน System Operation

2.5.2.6 แผนกธุรการ (หฟ-ธ) (Administrative Services Section) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังนี้ :-

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคลและอัตราค่าจ้าง
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารและสารบรรณ
- (3) ดำเนินการจัดทำเอกสารวิชาการ
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณและพัสดุ
- (5) ดำเนินการด้านยานพาหนะและบริการ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชาติ จุฑาพิศุทธิ์ : 2541 ได้ทำการศึกษากระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจุบันการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการแปรรูปไปบ้างบางส่วนแล้วได้แก่ การจัดตั้งบริษัทในเครือ และการทำสัญญาว่าจ้างกับเอกชนในโครงการรับซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตรายเล็กและเอกชนอิสระ การแปรรูปในขั้นต่อไปคือ การเปลี่ยนโครงสร้างให้เป็นหน่วยธุรกิจและเปลี่ยนให้อยู่ในรูปบริษัทแล้วจึงนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ แต่บางกิจการที่ไม่สามารถเป็นหน่วยงานธุรกิจได้ก็จะคงอยู่กับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อไป ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การแปรรูปล่าช้าออกไป คือปัญหาด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้รับเอกสารไปขอให้มีการดูแลรักษาเอกสารเป็นอย่างดี ไม่ควรนำเอกสารไปเผยแพร่ในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาต การนำเอกสารไปใช้ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อต้านของพนักงานและสหภาพแรงงาน ปัญหาด้านเทคนิคในการดำเนินงาน ตลอดจนการแบ่งให้เป็นหน่วยธุรกิจนั้นมีความยากลำบากและใช้เวลานาน แม้ว่าการแปรรูปจะอยู่ระดับใดก็ตาม รัฐยังคงต้องเข้าไปมีบทบาทในฐานะผู้ควบคุมและสนับสนุนแทนที่จะเป็นผู้ผลิตเองทั้งหมดเหมือนก่อน เพราะกิจการไฟฟ้ามีความสำคัญต่อความมั่นคงและการพัฒนาประเทศ

สมยศ อวเกียรติ : 2531 ได้ทำการศึกษาการบริหารรัฐวิสาหกิจกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการต่อต้านของบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั่นเอง เนื่องจากบุคคลที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้าใจถึงนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างแท้จริงและมีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยตลอดมา จึงทำให้นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ณัฐวุฒิ นิทรยุ : 2541 ได้ทำการศึกษารูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานในองค์กรไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่า การที่พนักงาน กฟผ. แสดงความคิดเห็นต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและไม่ต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยมีค่าไม่ต่างกันมากนัก อาจเป็นเพราะ ไม่ทราบข้อมูลและข่าวความเคลื่อนไหว หรือดำเนินการของหน่วยงานอย่างชัดเจนและขาดความต่อเนื่องจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของหน่วยงานกำลังดำเนินการอยู่ จึงไม่เกิดความสงสัยมากนักว่าในอนาคตการแปรรูปหน่วยงานจะออกมาในรูปแบบใด สำหรับพนักงาน กฟผ. แสดงความคิดเห็นต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและไม่ต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยมีค่าไม่แตกต่างกันมาก อาจเป็นเพราะไม่ทราบข้อมูลและข่าวความเคลื่อนไหว หรือดำเนินการของหน่วยงานอย่างชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง ดังนั้น หาก กฟผ. และ กฟภ. มีการใช้ข่าวสารหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยให้พนักงานรับทราบข่าวความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง กระจายไปตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง เมื่อพนักงานมีความพอใจในข่าวสารที่ได้รับ พนักงานสามารถนำข่าวสารเพื่อพิจารณาตัดสินใจต่อการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จากุพจน์ อัมพันแสง : 2539 ศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าแม้ว่าการแปรรูปกิจกรรมของรัฐจะได้แพร่หลายไปในหลายประเทศแล้วก็ตาม แต่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ก็ยังไม่ได้กระจายออกไปในวงกว้างเท่าที่ควร ถ้าประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจน้อย โอกาสของความสำเร็จในการแปรรูปก็จะน้อยตามไปด้วย ถึงแม้ว่าตัวรัฐบาลอาจจะมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ และพยายามผลักดันให้เกิดการแปรรูปสักเพียงใดก็ตาม ดังนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่จะไปได้ดีนั้นจึงต้องอาศัยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีการรับรู้ที่ถูกต้อง และในวงกว้างพอซึ่งก็ต้องใช้เวลาและงบประมาณ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พอสมควร นอกจากนั้นการแปลงสภาพความเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานจำนวนมากนั้น ก็จะต้องมีการลดอัตราตำแหน่งงานลงไป หลังจากการแปรรูปซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลกระทบทางสังคม เนื่องจากการว่างงานและก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้านจากผู้เสียผลประโยชน์ การเตรียมงานรองรับ และการชดเชยที่จูงใจจึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำเป็นหลังจากการแปรรูปแล้ว

ชนินาด เจริญผล : 2538 ศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เคยได้ยินเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาก่อนและพนักงานก็ยังมีความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปพอสมควร คือทราบว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือการยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่จัดดำเนินการอยู่ แล้วเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน และถ้าหากหน่วยงานจะต้องแปรรูปไป พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าระบบการบริหารงานบุคคลจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วมหรือเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย หรือกฎระเบียบต่าง ๆ เพราะผลจากการเปลี่ยนแปลงนั้น จะส่งผลกระทบต่อพนักงานโดยตรง และประเด็นที่สำคัญโดยภาพรวมแล้วพนักงานมีความคิดเห็นเป็น 2 ลักษณะคือ เห็นด้วยร้อยละ 28.7 และไม่เห็นด้วยร้อยละ 29.3 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน ดังนั้น ควรจะมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปให้มากขึ้น เพื่อชี้ให้พนักงานทราบว่าการแปรรูปจะส่งผลกระทบต่อพวกเขา

สำหรับพนักงานที่ไม่เห็นด้วยอาจเนื่องมาจาก

- ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อาจส่งผลกระทบต่องานประจำวัน เช่น การเข้มงวดในเรื่องของเวลาทำงานหรือลักษณะการทำงานต่าง ๆ
- ผลกระทบที่เกิดจากจำนวนพนักงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น อาจต้องมีการลดจำนวนพนักงานลงซึ่งทำให้พนักงานเกิดความไม่แน่ใจในสถานภาพและตำแหน่งของตนเองตลอดจนความมั่นคงขององค์กร

อังกริยา พันธุ์วัฒน์ : 2542 ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่าพนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟภ.แตกต่างกัน โดยพนักงานระดับบริหารมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าระดับปฏิบัติการ แต่ในส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานทั้งระดับเสนอว่า กฟภ.ควรที่จะชี้แจงข้อมูล ให้ความรู้ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแนวทางการแปรรูป กฟภ.ที่ ถูกต้อง ชัดเจน เป็นจริง และอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กฟภ. ควรเริ่มจากจุดเล็กๆแบบค่อยเป็นค่อยไป ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับและมีการกระจายอำนาจมากขึ้น สิทธิประโยชน์ของพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หลังการแปรรูปไม่ควรน้อยกว่าเดิม และพนักงานควรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการแปรรูปกฟผ. ด้วย

ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล : 2542 ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่แน่ใจในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งในรูปแบบการร่วมทุนกับเอกชน และรูปแบบการทำสัญญาว่าจ้าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับ คือระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

นิตยา ชีวะพฤษณ์ : 2539 ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างหรือร้อยละ 50.6 มีทัศนคติในเชิงบวก หรือเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทยส่วนที่เหลือหรือร้อยละ 49.6 มีทัศนคติในเชิงลบหรือไม่เห็นด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติดังกล่าวได้แก่ 1) ภูมิหลังของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน จำนวนปีที่ทำงาน) 2) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป และ 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์นโยบายแปรรูป โดยกลุ่มตัวอย่างพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุสูงกว่าหรืออาวุโสมากกว่า และผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีแนวโน้มทัศนคติเชิงบวกหรือเห็นด้วยกับนโยบายการแปรรูปมากกว่า นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่าแม้จะมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบข่าวคราวเป็นระยะๆ แต่ก็มิกลุ่มตัวอย่างพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยส่วนหนึ่งที่มีความรู้ความเข้าใจไม่ถูกต้องหรือเข้าใจผิด คลาดเคลื่อนในบางประการ และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปผ่านการประชาสัมพันธ์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทยโดยสื่อประเภทต่างๆ ยังมีน้อยและไม่ชัดเจนเท่าที่ควรซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อนโยบายดังกล่าว

พลสวัสดิ์ ปรีดา : 2540 ได้ศึกษาเรื่องขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าระดับขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้แก่ ค่าตอบแทน อายุงาน อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน สถานภาพสมรส ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภูมิภาคคือ ความมั่นคงด้านอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิตำแหน่ง การเข้าอบรมสัมมนา และการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

วรรณา หิรัญมาศ และคณะ : 2539 ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงกฟผ. ในอนาคต พบว่าผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 75 มีความสับสน และไม่เข้าใจในโครงสร้างเชิงธุรกิจแบบใหม่ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยเชื่อว่าจะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นร้อยละ 55.2 แต่ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 47.8 เห็นว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานจำนวนร้อยละ 64.8 ไม่วิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความชัดเจนในโครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงและการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงองค์การได้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าศึกษาผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้ คือ

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งสิ้น 180 คน ปฏิบัติงานตามกองต่างๆ 5 กอง และ 1 แผนกธุรการ คือ

- 1 กองวางแผนการผลิต
- 2 กองวางแผนปฏิบัติการระบบส่ง
- 3 กองเทคโนโลยีศูนย์ควบคุม
- 4 กองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก
- 5 กองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้า
- 6 แผนกธุรการ

โดยการวิจัยในครั้งนี้ทางผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่จะถามคำถามเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเป็นพื้นฐาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะหรือสถานภาพส่วนบุคคลของประชากรและใช้อธิบายผลในการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่จะถามคำถามเกี่ยวกับประเภทของสื่อที่ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิต โดยจะแบ่งเป็นการรับรู้ข่าวสารการแปรรูปจากสื่อภายในองค์กร และการรับรู้ข่าวสารการแปรรูปจากสื่อภายนอกองค์กร

รูปแบบคำถามเป็นการวัดการรับรู้ข้อมูลผ่านทางสื่อประเภทต่างๆ โดยสื่อแต่ละประเภทจะมีคำตอบ 5 คำตอบ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่จะถามเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยคำถามจะแบ่งเป็น 3 หมวดคือ

- ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ความสนใจในข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อขอความคิดเห็นในการพิจารณาด้านความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์แล้วจัดพิมพ์
5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่แก้ไขและจัดพิมพ์แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

1. คุณพิบูลย์ บัวเข้ม

ตำแหน่ง หัวหน้ากองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก

ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2 คุณสมบัติ ทักษะมาบุตร

ตำแหน่ง วิทยากรระดับ 8

กองบริหารการผลิตและส่งไฟฟ้า

ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำมาเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์ พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำการส่งแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว ไปยังพนักงานปฏิบัติการตามกองต่าง ๆ ของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า โดยมีหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าเพื่อขออนุมัติแจกแบบสอบถามผ่านทางธุรการของแต่ละกองเพื่อให้แจกกับพนักงานระดับปฏิบัติการทุกคน
2. ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากธุรการของแต่ละกอง ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามกลับคืนมา ที่ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะแบ่งเป็น 4 ส่วนตามตอนของแบบสอบถามดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มาหาคำร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประเภทของสื่อที่ได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตผ่านทางสื่อประเภทนั้นๆ

ในสื่อแต่ละประเภท จะมีการรับข้อมูลผ่านทางสื่อประเภคนั้นอยู่ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก น้อย ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจะมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้คือ

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

เมื่อกำหนดค่าคะแนน ของแต่ละข้อความแล้วผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดค่าความหมายของค่าเฉลี่ย โดยในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดไว้ดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการรับข้อมูลผ่านสื่อสูงมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการรับข้อมูลผ่านสื่อสูง
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการรับข้อมูลผ่านสื่อปานกลาง
1.51 – 2.49	หมายถึง	มีการรับข้อมูลผ่านสื่อค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการรับข้อมูลผ่านสื่อน้อยมาก

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยแยกประเมินในแต่ละหมวดคือ

- ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ความสนใจในข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

โดยในแต่ละข้อความในแบบสอบถามตอนนี้จะแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งข้อความเชิงบวกจะมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน

น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน
และข้อความเชิงลบจะมีค่าคะแนนดังนี้			
มากที่สุด	ให้	1	คะแนน
มาก	ให้	2	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	4	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	5	คะแนน

เมื่อกำหนดค่าคะแนน ของแต่ละข้อความแล้วผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดค่าความหมายของค่าเฉลี่ย โดยในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดไว้ดังนี้

- ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดีมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดี
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเข้าใจในการแปรรูปปานกลาง
1.51 – 2.49	หมายถึง	มีความเข้าใจในการแปรรูปน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่มีความเข้าใจในการแปรรูป

- ความสนใจในข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความสนใจในการแปรรูปสูงมาก
3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความสนใจในการแปรรูปมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความสนใจในการแปรรูปปานกลาง
1.51 – 2.49	หมายถึง	มีความสนใจในการแปรรูปน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่สนใจในการแปรรูป

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยกับการแปรรูปมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับการแปรรูปมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง

1.51 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับการแปรรูปน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป

4 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยจะทำการสรุปโดยการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) คำนวณได้จากสูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.1)$$

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
 X คือ คะแนนแต่ละประชากร
 n คือ จำนวนประชากร

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$S = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.2)$$

เมื่อ S คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร
 X คือ คะแนนแต่ละประชากร
 n คือ จำนวนข้อมูลประชากร

บทที่ 4

ผลของการศึกษา

การศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า จากแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 180 ชุด สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้จำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 61.67 แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาเป็น 4 ตอนดังนี้

4.1 ข้อมูลบุคคลของพนักงาน

จำแนกได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.1 – 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	88	79.3
หญิง	23	20.7
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงถึง 4 เท่า กล่าวคือมีเพศชายร้อยละ 79.3 และเพศหญิงร้อยละ 20.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	23	20.7
30 – ไม่เกิน 40 ปี	45	40.5
40 – 50 ปี	31	27.9
สูงกว่า 50 ปี	12	10.8
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีอายุ 30 – ไม่เกิน 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาคืออายุ 40 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 และอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.8

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	23.4
ปริญญาตรี	72	64.9
สูงกว่าปริญญาตรี	13	11.7
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าส่วนมากมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาคือวุฒิการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 23.4 และวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	20	18
5 – ไม่เกิน 10 ปี	18	16.2
10 – 15 ปี	30	27
มากกว่า 15 ปี	43	38.7
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานของฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 27 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 ซึ่งใกล้เคียงกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – ไม่เกิน 10 ปี ที่คิดเป็นร้อยละ 16.2

4.2 ผลของสื่อประเภทต่างๆเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อ
พนักงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

แสดงผลดังตารางที่ 4.5 –4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดง ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย และ SD. ของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กร

ช่องทางการสื่อสาร หรือสื่อ	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.
1) ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปกฟผ. โดยตรง	2.48	1.04
2) เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร	2.86	1.01
3) เสียงตามสาย	1.75	0.83
4) หนังสือเวียน	2.44	1.01
5) บอร์ดติดประกาศ	2.70	0.92
6) จากผู้บังคับบัญชา	2.58	1.04
7) จากเพื่อนร่วมงาน	3.05	0.95
8) จากการอบรม / ประชุม	2.53	1.17
9) จาก WEB SITE ของหน่วยงานต่างๆในกฟผ.	2.69	0.95
ค่าคะแนนเฉลี่ยของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร	2.56	0.99

จากตารางที่ 4.5 พบว่าช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรทั้งหมด 9 ช่องทาง ที่พนักงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อมากที่สุดคือ จากเพื่อนร่วมงานคือมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ได้กำหนด (ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49) ในบทที่ 3 ว่าหมายถึงมีการรับรู้ผ่านสื่อปานกลาง และสื่อที่มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงนี้คือ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร บอร์ดติดประกาศ จากผู้บังคับบัญชา จากการอบรม / ประชุม และจาก WEB SITE ของหน่วยงานต่างๆในกฟผ.ส่วนช่องทางการสื่อสารหรือสื่อที่มีการรับรู้ผ่านสื่อค่อนข้างน้อย(ค่าคะแนนเฉลี่ย1.51 – 2.49) คือเสียงตามสาย หนังสือเวียน

เมื่อนำระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรแต่ละช่องทางมาหาค่าเฉลี่ยพบว่ามีค่าเท่ากับ 2.56 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ0.99 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีการรับข้อมูลผ่านทางสื่อภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ย และ S.D. ของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กร

ช่องทางการสื่อสาร	ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	S.D.
1) หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์	2.91	1.05
2) โทรศัพท์	2.55	1.00
3) วิทยุ	2.13	0.90
4) เอกสารของหน่วยงานอื่น เช่น สพข.	2.22	0.96
5) นิทรรศการที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน	1.88	0.81
6) จากWEBSITEของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ.	1.86	0.88
7) จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน	2.00	1.02
ค่าคะแนนเฉลี่ยของช่องทางการสื่อสารภายนอกองค์กร	2.22	0.94

จากตารางที่ 4.6 พบว่าช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรทั้งหมด 7 ช่องทางนั้น พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า รับรู้ข่าวสารผ่านทางหนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ มากที่สุดคือมีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 รองลงมาคือ โทรศัพท์ โดยทั้งสองช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ อยู่ในช่วงค่าระดับคะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 ที่หมายถึงมีการรับรู้ผ่านสื่อ ปานกลาง ส่วนช่องทางการสื่อสารหรือสื่ออีก 5 ช่องทางคือ เอกสารของหน่วยงานอื่น เช่น สพข. วิทยุ จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน นิทรรศการที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน จากWEBSITEของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ. มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.51 – 2.49 ที่หมายถึงมีการรับรู้ผ่านสื่อค่อนข้างน้อย

เมื่อนำระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรแต่ละช่องทาง มาหาค่าเฉลี่ยพบว่ามีค่าเท่ากับ 2.22 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 0.94 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า มีการรับรู้ผ่านทางช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร 9 ช่องทาง กับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็น ในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ช่องทางการสื่อสาร หรือสื่อ	ความเข้าใจ	ความสนใจ	ความเห็น
1) ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูป กฟผ. โดยตรง	0.1316	0.2370	0.1490
2) เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ของ องค์กร	0.1076	0.2812	0.2441
3) เสียงตามสาย	0.0828	0.1856	0.1822
4) หนังสือเวียน	0.1480	0.2252	0.2049
5) บอร์ดติดประกาศ	0.1102	0.1630	0.1241
6) จากผู้บังคับบัญชา	0.2128	0.2580	0.1876
7) จากเพื่อนร่วมงาน	0.1465	0.1458	0.1158
8) จากการอบรม / ประชุม	0.2222	0.2368	0.2222
9) จาก WEB SITE ของหน่วยงานต่างๆในกฟผ.	0.1147	0.2220	0.1689
ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน	0.1418	0.2171	0.1776

จากตารางที่ 4.7 วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สเปียร์แมน(Spearman Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญที่0.05 ระหว่างช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กร 9 ช่องทาง กับความเข้าใจเกี่ยวกับ นโยบาย เหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

- 1) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรทุกช่องทางมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.1418 โดยช่องทางที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ จากการอบรม / ประชุม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2222 ช่องทางที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือเสียงตามสาย ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.0828
- 2) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรทุกช่องทางมีความสัมพันธ์กับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.2171 โดยช่องทางที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประชาสัมพันธ์ขององค์กร ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2812 ช่องทางที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.1458

3) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรทุกช่องทางมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.1776 โดยช่องทางที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.2441 ช่องทางที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือจากเพื่อนร่วมงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.1158

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายนอกกับ ความเข้าใจ ความสนใจ ความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ช่องทางการสื่อสาร	ความเข้าใจ	ความสนใจ	ความเห็น
1) หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์	0.0571	0.0468	-0.0252
2) โทรทัศน์	0.0295	0.0778	-0.0170
3) วิทยุ	-0.0382	0.0710	-0.0433
4) เอกสารของหน่วยงานอื่น เช่น สฟช.	0.0604	0.1818	0.1060
5) นิทรรศการที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน	0.0061	0.1482	0.0760
6) จากWEBSITEของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ.	-0.0043	0.2266	0.0785
7) จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน	0.0805	0.2378	0.1675
ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน	0.0660	0.1572	0.1070

จากตารางที่ 4.8 วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์สเปียร์แมน(Spearman Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญที่0.05 ระหว่างช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กร 7 ช่องทางกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า

1) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือหนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ โทรทัศน์ เอกสารของหน่วยงานอื่น เช่น สฟช. จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน มีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.0660

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยช่องทางที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชนที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ0.0805 ส่วนช่องทางที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ โทรทัศน์ วิทยุ นิตยสารที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน จากWEBSITEของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ.

2) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือทุกช่องทางการสื่อสาร ยกเว้นทางหนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.1572

3) ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือเอกสารของหน่วยงานอื่น เช่น สพข. นิตยสารที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน จากWEBSITEของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ. จากการสัมมนาหรือจัดอบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมนเท่ากับ 0.1070 โดยช่องทางที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ โทรทัศน์ วิทยุ

4.3 ผลการวัดการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

4.3.1 ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
1 มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดีมาก (4.50 – 5.00)	4	3.60
2 มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดี (3.50 – 4.49)	52	46.80
3 มีความเข้าใจในการแปรรูปปานกลาง (2.50 – 3.49)	44	39.60
4 มีความเข้าใจในการแปรรูปน้อย (1.51 – 2.49)	11	9.90
5 ไม่มีความเข้าใจในการแปรรูป (1.00 –1.50)	-	-
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ร้อยละ 3.60มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดีมาก ร้อยละ46.80มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดี ร้อยละ 39.60 มีความ เข้าใจในการแปรรูปปานกลางและมีเพียงร้อยละ9.90 ที่มีความเข้าใจในการแปรรูปน้อย

พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าร้อยละ 50.40 มีระดับความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดีถึงดีมาก สรุปได้ว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ส่วนใหญ่มีความเข้าใจในการแปรรูปเป็นอย่างดี

4.3.2 ระดับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ระดับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
1 มีความสนใจในการแปรรูปสูงมาก (4.50 – 5.00)	-	-
2 มีความสนใจในการแปรรูปมาก (3.50 – 4.49)	11	9.90
3 มีความสนใจในการแปรรูปปานกลาง (2.50 – 3.49)	66	59.50
4 มีความสนใจในการแปรรูปน้อย (1.51 – 2.49)	31	27.90
5 ไม่มีความสนใจในการแปรรูป (1.00 –1.50)	3	2.70
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ร้อยละ 9.90มีความสนใจในการแปรรูปมาก ร้อยละ 59.50 มีความสนใจในการแปรรูปปานกลาง ร้อยละ 27.90มีความสนใจในการแปรรูปน้อย ร้อยละ 2.70 ไม่มีความสนใจในการแปรรูป

พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าร้อยละ 30.60 มีระดับความสนใจในการแปรรูปน้อยถึงไม่สนใจในการแปรรูป สรุปได้ว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีความสนใจในการแปรรูปปานกลางค่อนข้างน้อย

4.3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ของพนักงานจำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
1 เห็นด้วยกับการแปรรูปมากที่สุด (4.50 – 5.00)	1	0.90
2 เห็นด้วยกับการแปรรูปมาก (3.50 – 4.49)	17	15.30
3 เห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง (2.50 – 3.49)	61	55.00
4 เห็นด้วยกับการแปรรูปน้อย (1.51 – 2.49)	29	26.10
5 ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป (1.00 –1.50)	3	2.70
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ร้อยละ 0.90 เห็นด้วยกับการแปรรูปมากที่สุด ร้อยละ 15.30 เห็นด้วยกับการแปรรูปมาก ร้อยละ 55 เห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง ร้อยละ 26.10 เห็นด้วยกับการแปรรูปน้อย ร้อยละ 2.70 ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป

พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าร้อยละ 28.80 มีระดับความเห็นด้วยในการแปรรูปน้อยถึงไม่เห็นด้วย สรุปได้ว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า เห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลางค่อนข้างน้อย

4.3.4 เพศของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความเข้าใจ
ชาย	88	3.415
หญิง	23	3.369

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของเพศชายและเพศหญิงมีค่าใกล้เคียงกันจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีผลกับความเข้าใจ

4.3.5 เพศของพนักงานกับความสนใจข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความสนใจ
ชาย	88	2.752
หญิง	23	2.730

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของเพศชายและเพศหญิงมีค่าใกล้เคียงกันจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีผลกับความสนใจ

4.3.6 เพศของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น
ชาย	88	2.832
หญิง	23	2.845

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของเพศชายและเพศหญิงมีค่าใกล้เคียงกันจึงสรุปได้ว่า เพศไม่มีผลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูป

4.3.7 อายุของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความเข้าใจ
ต่ำกว่า 30 ปี	23	3.761
30 – ไม่เกิน 40ปี	45	3.349
40 – 50ปี	31	3.302
สูงกว่า 50 ปี	12	3.119

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผล และความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นอย่างดี ส่วนพนักงานในช่วงอายุอื่นมีความเข้าใจในระดับปานกลาง

4.3.8 อายุของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
 ตารางที่ 4.16 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความสนใจ
ต่ำกว่า 30 ปี	23	2.895
30 – ไม่เกิน 40ปี	45	2.746
40 – 50ปี	31	2.729
สูงกว่า 50 ปี	12	2.516

จากตารางที่ 4.16 พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยความสนใจเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานช่วงอายุต่างๆมีค่าใกล้เคียงกันคือมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.50-3.49 ที่หมายความว่ามีความสนใจในการแปรรูปปานกลางจึงสรุปได้ว่า อายุไม่มีผลกับความสนใจในการแปรรูป

4.3.9 อายุของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
 ตารางที่ 4.17 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น
ต่ำกว่า 30 ปี	23	3.189
30 – ไม่เกิน 40ปี	45	2.765
40 – 50ปี	31	2.853
สูงกว่า 50 ปี	12	2.371

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีอายุสูงกว่า 50 ปีมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยน้อย ส่วนพนักงานช่วงอายุอื่นมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง

4.3.10 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความเข้าใจ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	1.523
ปริญญาตรี	72	2.938
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.295

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยน้อย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเดียวกัน คือมีความเข้าใจในการแปรรูปปานกลาง

4.3.11 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความสนใจ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	1.637
ปริญญาตรี	72	2.865
สูงกว่าปริญญาตรี	73	3.387

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยน้อย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเดียวกัน คือมีความสนใจในการแปรรูปปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.12 ระดับการศึกษาของพนักงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	1.531
ปริญญาตรี	72	2.714
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.643

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในระดับเห็นด้วยกับการแปรรูปน้อย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงเห็นด้วยกับการแปรรูปมาก

4.3.13 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความเข้าใจ
น้อยกว่า 5 ปี	20	3.810
5 – ไม่เกิน 10 ปี	18	3.445
10 – 15 ปี	30	3.224
มากกว่า 15 ปี	43	3.327

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงค่าคะแนนเฉลี่ยที่มีความเข้าใจในการแปรรูปอย่างดี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่นมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเข้าใจในช่วงคะแนนเดียวกันคือมีความเข้าใจในการแปรรูปปานกลาง

4.3.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความสนใจ
น้อยกว่า 5 ปี	20	2.920
5 – ไม่เกิน 10 ปี	18	2.667
10 – 15 ปี	30	2.820
มากกว่า 15 ปี	43	2.651

จากตารางที่ 4.22 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าในแต่ละช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยความสนใจในช่วงระดับคะแนนเดียวกันคือมีความสนใจในการแปรรูปปานกลาง แต่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสนใจในการแปรรูปมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่นๆ

4.3.15 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกับความเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น
น้อยกว่า 5 ปี	20	3.245
5 – ไม่เกิน 10 ปี	18	2.702
10 – 15 ปี	30	2.845
มากกว่า 15 ปี	43	2.693

จากตารางที่ 4.23 พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าในแต่ละช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในช่วงระดับคะแนนเดียวกันคือมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปปานกลาง แต่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นด้วยกับการแปรรูปมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่นๆ

4.4 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จากแบบสอบถามทั้งหมด 111 ชุดมีผู้เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 49 ชุด คิดเป็นร้อยละ 44.1 สามารถสรุปได้ดังนี้

4.4.1 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้กับพนักงานในองค์กร ควรให้มีความชัดเจนในด้านนโยบายมากกว่านี้ โดยเฉพาะในด้านทรัพยากรมนุษย์เพราะในปัจจุบันพนักงานยังไม่ทราบถึงสถานภาพของตนหลังจากที่มีการแปรรูปแล้ว รวมไปถึงสถานภาพของกฟผ. หลังจากการแปรรูปแล้ว

4.4.2 ผู้บริหารระดับสูงควรเป็นผู้ที่ให้ข่าวสารข้อมูล ตลอดจนความคืบหน้าของการแปรรูปด้วยตนเอง และควรให้ข่าวอย่างตรงไปตรงมาไม่ปิดบัง เพราะจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือในข่าวมากขึ้น

4.4.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร ควรที่จะเพิ่มการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มากขึ้น โดยเฉพาะการนำเสนอข่าวกับสื่อมวลชนต่างๆ ควรให้มีความรวดเร็วมากกว่านี้และเพื่อเพิ่มภาพพจน์ที่ดีขององค์กร ต่อสาธารณชนภายนอก

4.3.4 ควรมีการชี้แจงให้ทราบถึงผลดี และผลเสียของการแปรรูปกิจการด้านไฟฟ้าให้กับสาธารณชนได้รับรู้เพราะในปัจจุบันนี้ทาง สพข. ได้นำเสนอข้อมูลทางด้านผลดีเพียงด้านเดียว

4.3.5 หน่วยงานต่างๆ ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยควรมีการประสานงานเรื่องการแปรรูปให้เป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อพนักงานจะได้รับรู้ข้อมูลได้ชัดเจน ไม่สับสน

4.3.6 ควรมีการระดมความคิดเห็นในเรื่องแนวทางการแปรรูปจากพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่องการรับรู้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ

- 1) เพื่อศึกษาแผนแม่บทการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 2) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของสื่อที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 3) เพื่อวัดการรับรู้ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- 4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจกับพนักงาน เรื่องการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ต่อไป

โดยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ศึกษาจากประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า จำนวน 180 คน ในการแจกแบบสอบถามให้พนักงานและรวบรวมกลับคืน ดำเนินการโดยแผนกธุรการของฝ่าย สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนได้ทั้งหมด 111 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS 10.0 FOR WINDOWS และเขียนรายงานสรุปผล

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ได้ผลการศึกษาดังนี้

5.1.1 ข้อมูลบุคคลของพนักงาน

พบว่าพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – ไม่เกิน 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นระยะเวลามากกว่า 15 ปี

5.1.2 ผลของสื่อประเภทต่างๆเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต่อพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

พบว่าช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรที่พนักงานรับรู้ข่าวสารผ่านทางช่องทางนั้นมากที่สุดคือ จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรที่พนักงานรับรู้ข่าวสารผ่านทางช่องทางนั้นน้อยที่สุดคือ จากเสียงตามสาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารผลงานวิจัยสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่พนักงานรับรู้ข่าวสารผ่านทางช่องทางนั้นมากที่สุดคือ หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ ส่วนช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายนอกองค์กรที่พนักงานรับรู้ข่าวสารผ่านทางช่องทางนั้นน้อยที่สุดคือ จาก WEBSITE ของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ.

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าการอบรม/ประชุม มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจมากที่สุด รองลงมาคือ จากผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรกับความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสนใจมากที่สุด รองลงมาคือ จากผู้บังคับบัญชา ส่วนช่องทางการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับความสนใจน้อยที่สุดคือ จากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร น้อยที่สุดคือจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนความสัมพันธ์ของช่องทางการสื่อสารภายนอกองค์กรกับความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มากที่สุดคือจากการสัมมนาหรือการจัดอบรมโดยองค์กรของรัฐบาลหรือเอกชน ส่วนช่องทางที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจคือ โทรทัศน์ วิทยุ นิตยสารที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน จาก WEBSITE ของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของ กฟผ. ส่วนช่องทางที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจคือ หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์ ส่วนช่องทางที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสารรายปักษ์

5.1.3 ผลการวัดการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายเหตุผลและความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในระดับดี และมีเพียงส่วนน้อยเพียงร้อยละ 9.90 เท่านั้นที่มีความเข้าใจในการแปรรูปน้อย

ส่วนในเรื่องความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสนใจในการแปรรูประดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ และมีพนักงานร้อยละ 2.7 ที่ไม่สนใจในการแปรรูปเลย

ในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการแปรรูปในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย และมีพนักงานร้อยละ

2.7ที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่มีผลกับความเข้าใจคืออายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีความเข้าใจในการแปรรูปสูงกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเข้าใจในการแปรรูปสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีความเข้าใจในการแปรรูปมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่นๆ ส่วนเพศชายและเพศหญิงมีระดับความเข้าใจไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสนใจคือระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือพนักงานที่มีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความสนใจในข่าวสารการแปรรูปสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีความสนใจในการแปรรูปมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงอื่นๆแม้ว่าจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยในช่วงเดียวกัน ส่วนเพศและอายุไม่มีผล

ปัจจัยที่มีผลต่อความเห็นในการแปรรูปได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กล่าวคือพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีความเห็นด้วยในการแปรรูปสูงกว่าพนักงานในช่วงอายุอื่นๆ ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นด้วยกับการแปรรูปน้อยที่สุด และพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความเห็นด้วยในการแปรรูปสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นด้วยกับการแปรรูปมากที่สุดส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีจะมีค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นด้วยกับการแปรรูปน้อยที่สุด ส่วนเพศชายและเพศหญิงมีระดับความเห็นด้วยไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ข้อเสนอแนะของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรมีการชี้แจงจากผู้บริหารระดับสูง ให้มีความชัดเจนในเรื่องนโยบาย สถานภาพของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถานภาพของพนักงาน ภายหลังการแปรรูป ควรมีการชี้แจงข้อมูลอย่างโปร่งใส ตลอดจนการนำเสนอข่าวความคืบหน้าเป็นระยะ

ในส่วนของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์ในเชิงรุกมากขึ้น ทั้งในการให้ข่าวสารกับพนักงานในองค์กรและกับสื่อมวลชนภายนอกเพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลเรื่องผลดีและผลเสียของการแปรรูปให้กับสาธารณชนได้รับรู้ด้วย

ควรมีการระดมความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องการแปรรูป และมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆเพื่อให้แนวทางในการประชาสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องการรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูป อยู่ในระดับที่ดี แต่มีความสนใจในข่าวสารการแปรรูประดับปานกลางค่อนข้างน้อย และส่วนใหญ่มีระดับค่าคะแนนเฉลี่ยความเห็นด้วยกับการแปรรูปในระดับปานกลางถึงน้อย ซึ่งผู้ศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการศึกษาครั้งนี้

5.2.1 จากลักษณะงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ซึ่งมีบางส่วนต้องทำงานเป็นกะตลอด 24 ชั่วโมงจึงมีเฉพาะพนักงานชายซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงสามารถทำงานได้ทุกเวลา ดังนั้นพนักงานในฝ่ายส่วนใหญ่จึงเป็นเพศชาย และนโยบายของฝ่ายบุคคลที่มีการลดอัตราของพนักงานในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และให้พนักงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีสามารถศึกษาต่อเพื่อปรับปรุงการศึกษาได้ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่ในฝ่ายจึงมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการต่างๆที่ดี ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี

5.2.2 พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีการรับรู้เรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผ่านทางช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีการรับรู้ผ่านทางช่องทางการสื่อสารหรือสื่อภายในองค์กรมากกว่า และช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจ ความสนใจ และความเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปมากกว่าช่องทางการสื่อสารภายนอกองค์กร โดยช่องทางหรือสื่อที่พนักงานได้รับรู้ผ่านช่องทางนั้นมากที่สุดคือ จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสื่อสารในลักษณะไม่เป็นทางการแต่ช่องทางที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจของพนักงานมากที่สุดคือ จากการอบรม/ประชุม และรองลงมาคือจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นลักษณะการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม” ที่เป็นงานวิจัยของณรงค์ ใจคำ (2543) ที่ว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญจากข้อมูลผ่านรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนช่องทางที่มีความสัมพันธ์กับความสนใจและความคิดเห็นมากที่สุดคือจากเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานในองค์กรไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ของณัฐฉาน นิทยุ (2539) ที่ว่าการสื่อสารอย่างเป็นทางการนี้พนักงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนมากกว่าการได้รับข่าวสารจากความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความรวดเร็วไม่ต้องรอรับข่าวสารที่เป็นทางการแต่ผลเสียที่อาจเกิดขึ้น จากการบอกข่าวสารต่อกัน ทำให้เกิดข้อมูลที่สื่อสารผิดพลาดจากความเป็นจริง เกิดข่าวลือซึ่งมีผลเสียกับองค์กร ส่วนช่องทางการสื่อสารที่พนักงานรับรู้ผ่านทางสื่อที่น้อยที่สุดคือเสียงตามสาย เนื่องจากในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มี 3 กองที่อยู่อาคารศูนย์รมน้ำซึ่งอยู่ไกลจากตึกสำนักงานใหญ่ จึงไม่ได้รับข้อมูลผ่านทางช่องทางสื่อสารนี้ ส่วนช่องทางการสื่อสารภายนอกนั้นช่องทางการสื่อสารที่พนักงานรับรู้ผ่านทางช่องทางนั้นมากที่สุดคือ หนังสือพิมพ์และนิตยสารรายปักษ์แต่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจน้อยมาก นอกจากนั้นยังไม่มีความสัมพันธ์กับความสนใจและความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนช่องทางการสื่อสารที่พนักงานให้ความสัมพันธ์กับความเข้าใจ ความสนใจและความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากที่สุดคือจากการสัมมนา อบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน จะเห็นได้ว่าทั้งช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจ ความสนใจ และความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการสื่อสารในรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและเป็นการสื่อสารสองทาง เพราะในการอบรม ประชุมหรือสัมมนา จะมีการเปิดให้มีการซักถาม อภิปราย และเสนอความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมงาน ดังนั้นช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีการรับรู้เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือการประชุม อบรมหรือสัมมนาไม่ว่าจะเป็นการจัดโดยหน่วยงานภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

5.2.3 พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้ามีส่วนใหญ่ มีความเข้าใจในการแปรรูปค่อนข้างดีแต่มีความเห็นด้วยกับการแปรรูปในระดับปานกลางถึงค่อนข้างน้อย เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีซึ่งมีความเห็นด้วยกับการแปรรูปน้อย ส่วนพนักงานส่วนหนึ่งที่มีความเห็นด้วยกับการแปรรูปสูงกว่าจะเป็นพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ก็มีจำนวนน้อยกว่ามาก และนอกจากนั้นพนักงานที่มีอายุมากขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะเห็นด้วยกับการแปรรูปน้อยลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ของนิธนา ชีวะพฤกษ์ (2539) ที่ว่าพนักงานที่มีอายุสูงกว่าหรือมีอาวุโสมากกว่ามีแนวโน้มทัศนคติเชิงบวกหรือเห็นด้วยกับการแปรรูปมากขึ้น เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานย่อมมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรไม่อยากจะเกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งหลังจากการแปรรูปก็ยังไม่มีนโยบายชัดเจนว่าพนักงานจะได้รับสิทธิ์ตลอดจนสวัสดิการต่างๆเหมือนเดิมหรือดีขึ้น ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นกลุ่มที่มีอายุยังไม่มากกล้าที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบของเอกชนมากขึ้นจะทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

5.2.4 พนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหารออกมาชี้แจงถึงนโยบายที่ชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ หิรัญมาศและคณะ(2539) เรื่องการศึกษาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานต่อการเปลี่ยนแปลงกฟผ.ในอนาคตที่ว่าพนักงานต้องการให้ฝ่ายบริหารมีความชัดเจนในโครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงและการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและขั้นตอน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและมีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ นอกจากนี้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้นพนักงานยังต้องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแนวทางการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต1(เชียงใหม่)” ของอัจฉริยา พันธุ์วัฒน์ (2542) ที่ว่าพนักงานควรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการแปรรูปฟก. ด้วย เพราะการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการแปรรูป และการตัดสินใจนั้นจะช่วยลดกระแสการต่อต้านของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์ ที่ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฝ่ายบริหารและพนักงานควรจะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดันการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ตนเองสังกัด

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการเพิ่มการรับรู้ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าและ ปรับปรุงรูปช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นดังนี้

5.3.1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรมีการจัดทำรูปแบบการสื่อสารให้กับพนักงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในการแปรรูปที่ถูกต้อง โดยมีการให้ข้อมูลที่ชัดเจน และมีการชี้แจงนโยบาย โดยผู้บริหารเพราะพนักงานต้องการความชัดเจนในนโยบายจากผู้บริหาร และเป็นการลดกระแสข่าวลือที่จะเป็นการทำให้เกิดความสับสนในองค์กรได้

5.3.2 ควรมีการเพิ่มให้มีการอบรม ประชุมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการแปรรูปให้มากขึ้นเพราะเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงาน แม้ว่าจะเป็นช่องทางการสื่อสารที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่าช่องทางการสื่อสารประเภทอื่นๆ

5.3.3 ควรมีการจัดระดมความคิดเห็นในเรื่องการแปรรูป เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับรูปแบบการแปรรูป เพื่อลดกระแสการต่อต้านจากพนักงาน

5.3.4 ช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรมีผลกับพนักงานมากกว่าช่องทางการสื่อสารภายนอกองค์กรควรจะมีการปรับปรุงเรื่องเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กรเพราะพนักงานให้ความสนใจติดตามข่าวสารผ่านทางสื่อประเภทนี้มาก ควรจะมีการจัดรูปแบบการนำเสนอให้สามารถเข้าใจได้ง่าย

5.3.5 ควรมีสวนย์กลางในการให้ข่าวสาร และมีการประสานงานระหว่างฝ่ายในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และนำเสนอข่าวสารในแนวทางเดียวกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสับสนกับข่าวสารที่ขัดแย้งกัน

5.3.6 มีการติดต่อประสานงานและลดขั้นตอนในการประชาสัมพันธ์ให้สั้นลงเพื่อความรวดเร็วในการรับรู้ข่าวสารของพนักงาน และข้อมูลข่าวสารควรจะเป็นในลักษณะที่เป็นทางการเพราะจะได้รับความน่าเชื่อถือมากกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การทำวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า เท่านั้น ความคิดเห็นของพนักงานในระดับบริหารของฝ่ายอาจเหมือนหรือมีความแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจมีการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

5.4.2 ในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จะมีบางฝ่ายที่ไม่ได้ถูกแปรรูปออกจากกรไฟฟ้าด้วย ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างฝ่ายที่ต้องมีการแปรรูปออกจากกรไฟฟ้า และฝ่ายที่ยังอยู่กับการไฟฟ้า

5.4.3 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มในส่วน ของกลุ่มประชากรให้มากขึ้น อาจมีกลุ่มประชากรจากฝ่ายต่างๆ เพื่อเป็นการนำเสนอภาพรวมของพนักงานทั้งองค์กรว่ามีความคิดเห็นเช่นไร



บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา . 2544. การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล เวอร์ชัน 7-10 กรุงเทพฯ : ซีเคเอนด์เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- กัญชฎี จำนงค์วงศ์ . 2533. “ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา สภาพภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย” . สารนิพนธ์มหาบัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกษม จาติกวณิช. 2533. “ระบบการจัดการรัฐวิสาหกิจ”. รวมบทความประชุมทางวิชาการเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรยุทธ์ ธีรดาภิณห์. 2533. “รัฐวิสาหกิจในระบบเศรษฐกิจไทย : สภาพปัจจุบันและแนวความคิดในอนาคต.” รวมบทความประชุมทางวิชาการเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จากุพจน์ อำพันแสง. 2539. “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเนียร ช่วงโชติ. 2538. จิตวิทยาการรับรู้ และการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล. 2542. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนินาถ เจริญผล. 2538. “การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าเรือแห่งประเทศไทย : รัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูป.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ ใจคำ. 2543. “ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงานซ่อมบำรุง บริษัท ซีเมนต์ จำกัด ในโครงการรถไฟฟ้า บีทีเอส.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต , สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณัฐวุฒิ นิทระยู. 2539. “รูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจในการสื่อสารและการทำงานของพนักงานในองค์กรด้านไฟฟ้าในช่วงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุตติ์ ดั่งขั้วร่วมใจ. 2530. “ผลของสีตัวอักษรและสีพื้นของแผ่นโปสเตอร์ที่มีต่อการรับรู้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เคโซ ส่วนานนท์. 2516 . จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โพธิ์สามต้นการพิมพ์.
- ทองหล่อ สุวรรณภาพ. 2521 . จิตวิทยาการศึกษา. อุบลราชธานี : หน่วยเอกสารทางการพิมพ์
วิทยาลัยครูอุบลราชธานี.
- เทพพนม เมืองแมน และสวียง สุวรรณ. 2539. พฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.
- ธีรพันธ์ วิชาวาศกุล. 2534. “การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย
จำกัด.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทวัฒน์ ประมานันท์. 2543. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพฯ : สุขุมและบุตร.
- นิตยา ชีวะพุกภัย. 2539. “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัย
เกริก.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2535. การรับรู้ จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประนอม สโรชมาน. 2524. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ สุททาวาส และอุดม ลำอาศกุล. 2525. จิตวิทยาสังคม. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ช้างเผือก.
- ปราโมทย์ อินสว่าง. 2541. ประสพการณ์การทำงานใน กฟผ. .การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทย, ม.ป.ท.
- บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร. 2538. Dictionary of Psychology. กรุงเทพฯ : พีพรีนติ้งกรุ๊ป.
- มนัส สิมะเสถียร และคณะ. 2533. ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน.
กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทอารี. 2531. หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พลสวัสดิ์ ปรีดา. 2450. “ขวัญของพนักงานการไฟฟ้า สาขามณฑลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.”
ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม), สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังนี นพเกตุ. 2539. วิชา จ.211 จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ประกายพริก.
- รัชดา อุดมวิจิต. 2540. “การรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตกระแส
ไฟฟ้า.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

รุ่งศรี ศศิธร. 2536. “ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ความเชื่อ อำนาจควบคุมทางสุขภาพ กับการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงานของคณาก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างบางแห่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยมหิดล.

วุฒิชัย จ่านอง. 2520. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดรวมสาส์น.

วุฒิพงษ์ เปรียบจริยวัฒน์. 2542 . การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างไรโดยไม่ต้องขายประเทศ. กรุงเทพฯ : สุบุณและบุตร.

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วรรณารณแสงมณี. 2538 . การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มณฑล ใบบัว. 2540. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รุ่งทิวี พิภพโรจน์. 2542. “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.” เสี่ยงจากอำนาจรวมบทความของนิสิตรัฐศาสตร์ : 67 – 76.

ศุภชัย พิธิษฐ์. 2533. “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อความมั่นคงของชาติ.” เอกสารวิจัยส่วนบุคคลในลักษณะวิชาเศรษฐกิจ , วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

สถิต วงศ์สวรรค์. 2529. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์น.

สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2524. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทรวมสาส์น.

สุโท เจริญสุข. 2520. จิตวิทยา : สำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์.

สุปราณี สนธิรัตน์. 2529. “การรับรู้.” จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. 2534. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

เสาวรีย์ ตะโพนทอง. 2540. การพัฒนาบุคลากรสำหรับธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. 2543. การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ และพิพัฒน์ พิทยาอังกริชกุล. 2531. “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ปัจจัยแห่งความสำเร็จ.” วารสารบริหารธุรกิจ 12 (มกราคม – มีนาคม 2531) : 44 – 58.

สมยศ อวเกียรติ. 2531. “การบริหารรัฐวิสาหกิจกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อังกริชยา พันธุ์วัฒน์. 2542. “ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 4 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท , มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อิสระ สุวรรณบล และไตรรัตน์ โกดพลากรณ์. 2531. “ปัญหาวิสาหกิจไทย.” การบริหารรัฐวิสาหกิจ , มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



ภาคผนวก



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก.

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ของ การรับรู้ของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

1. คุณพิบูลย์ บัวเข้ม

ตำแหน่ง หัวหน้ากองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก

ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. คุณสมฤดี ทิพย์มาบุตร

ตำแหน่ง วิทยากร ระดับ 8

กองบริหารการผลิตและส่งกำลัง

ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย





ที่ ทม 1504/ 0118

คณะกรรมการอำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

ณ มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพิบูลย์ บัวเข้ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวรพจน์ รักษาสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง “ การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณี
ศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า”

คณะกรรมการอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดัง
กล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมา
พร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม
ข้อมูลของ นายวรพจน์ รักษาสุข มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ พิมสาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร: 327-1199.737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร: 3269040 สารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504/ 0118

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน คุณสมฤดี ทิพย์มานุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวรพจน์ รัชสาสุข นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม จะทำ
สารนิพนธ์ เรื่อง " การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณี
ศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า"

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดัง
กล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมา
พร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวม
ข้อมูลของ นายวรพจน์ รัชสาสุข มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณ
เป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ดร. พิมพ์

(นายณรงค์ พิมพ์สาร)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

หน่วยบัณฑิตศึกษา

โทร. 327-1199,737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269040เอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ข.

**แบบสอบถามที่ใช้ใน การรับรู้ของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่อง การแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504. 0944

คณะกรรมการอุทยานวิทยาศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๙ มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คุณวิชัย โพธิ์รัตน์

ด้วย นายวราพงษ์ รักสาสุข นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หลักสูตร
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม กำลังทำการวิจัยเพื่อเรียบเรียงสาระ
นิพนธ์ เรื่อง " การรับรู้ของพนักงานไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เรื่อง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณี
ศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า " ในการทำวิจัยเรื่องนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ
วิจัยโดยใช้แบบสอบถามในสถานประกอบการของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความ
อนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในสถานประกอบการของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ดร.พนมดี พิมสาร

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

นายบัณฑิต ใสสะอาด

โทร. 327-1199 737-3000 ต่อ 3692

โทรสาร.3269049

วิบูลย์ พิเศษ คณะครุศาสตร์

+ รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ท่านนั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

การรับรู้ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

คำชี้แจง

1. การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการรับรู้ของพนักงานในฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า เรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
2. แบบสอบถามในการศึกษานี้ มี 4 ตอน
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 สื่อที่ได้รับเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ตอนที่ 4 ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่ง ต่อการศึกษานี้ และจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแนวทางในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลเรื่องการแปรรูป การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
4. ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้ทำการศึกษาทางผู้แจกแบบสอบถามภายใน วันที่ 16 มีนาคม 2544
5. ผู้ศึกษาจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาจะนำเสนอในลักษณะการสรุปภาพรวม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

นายวรพจน์ รักษาสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ใส่เครื่องหมาย✓ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
- () ชาย

() หญิง
2. อายุ
- () ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 - ไม่เกิน40 ปี

() 40 -50 ปี

() สูงกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา
- () ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกฟผ.
- () น้อยกว่า 5 ปี

() 5 - ไม่เกิน10 ปี

() 10 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี



ตอนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสื่อที่ได้รับเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้ ขอให้ท่านประเมินแต่ละรายการโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ของข้อความที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงช่องเดียว

			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
		คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในหน่วยงานของท่าน โดยวิธีใดต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.1.1	ผู้บริหารที่แจ้งทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยตรง					
	2.1.2	เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานประชาสัมพันธ์ขององค์กร					
	2.1.3	เสียงตามสาย					
	2.1.4	หนังสือเวียน					
	2.1.5	บอร์ดติดประกาศ					
	2.1.6	จากผู้บังคับบัญชา					
	2.1.7	จากเพื่อนร่วมงาน					
	2.1.8	จากการประชุม/อบรม					
	2.1.9	จาก WEB SITE ของหน่วยงานต่างๆใน กฟผ.					
2.2	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จากสื่อภายนอกโดยวิธีใดต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด						
	2.2.1	หนังสือพิมพ์ , นิตยสารรายักษ์					
	2.2.2	โทรทัศน์					
	2.2.3	วิทยุ					
	2.2.4	เอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานอื่น เช่น สพช.					
	2.2.5	นิทรรศการที่จัดโดยองค์กรอื่นของรัฐหรือเอกชน					
	2.2.6	จาก WEB SITE ของหน่วยงานต่างๆที่ไม่ใช่หน่วยงานของกฟผ.					
	2.2.7	จากการสัมมนาหรืออบรมที่จัดโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่3 แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ข้อความแต่ละรายการต่อไปนี้ ขอให้ท่านประเมินแต่ละรายการโดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

		คำถาม	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1	ท่านเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และเหตุผล ความจำเป็นในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างไร?						
	3.1.1	การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึงการลดบทบาทความเป็นเจ้าของหรือการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจจากรัฐ ให้เอกชนเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน หรือให้เอกชนมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากขึ้น					
	3.1.2	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกฟผ.ให้สูงขึ้น					
	3.1.3	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะลดภาระในการลงทุน และการก่อหนี้ภาครัฐ					
	3.1.4	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะเพิ่มการแข่งขันด้านกิจการพลังงาน					
	3.1.5	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ					
	3.1.6	การแปรรูปกิจการไฟฟ้าเป็นการแปรรูปกิจการไฟฟ้าทั้งสามแห่งคือการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการไฟฟ้านครหลวง					
	3.1.7	การขายหุ้นโรงไฟฟ้าราชบุรี เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					
	3.1.8	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าและศูนย์ควบคุมระบบส่งไฟฟ้า					
	3.1.9	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย คือการขายหุ้นส่วนหนึ่งให้กับนักลงทุนต่างชาติ					
	3.1.10	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่างๆได้มากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

		คำถาม	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
3.2	ท่านให้ความสนใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างไร?						
	3.2.1	ท่านให้ความสนใจในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยโดยติดตามข่าวอยู่เสมอ					
	3.2.2	ท่านให้ความสนใจในการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแต่ไม่ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหว					
	3.2.3	ท่านได้รับข้อมูลการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากแหล่งข่าวภายในและภายนอกองค์กรซึ่งมีข้อมูลข่าวสารที่ตรงกัน					
	3.2.4	ท่านได้รับการชี้แจงจากผู้บริหารเพื่อให้ทราบเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างชัดเจนไม่สับสน					
	3.2.5	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านแปรรูปการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจนและเปิดเผย					
3.3	ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย?						
	3.3.1	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในความคิดเห็นของท่านคือมีการลดจำนวนพนักงานลง					
	3.3.2	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยในความคิดเห็นของท่านคือจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ					
	3.3.3	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้ค่าไฟฟ้ามีราคาลดลง					
	3.3.4	หลังจากมีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้ท่านได้รับเงินเดือนมากขึ้น					
	3.3.5	เมื่อมีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น					
	3.3.6	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้ประชาชนในประเทศมีทางเลือกและได้รับบริการที่ดีขึ้น					
	3.3.7	เมื่อมีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น					
	3.3.8	หลังจากมีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะทำให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
		คำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	3.3.9	หน่วยงานของท่านมีความพร้อมในการแปรรูป					
	3.3.10	การแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้รับความร่วมมือจากพนักงานเป็นอย่างดี					
	3.3.11	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย					

ตอนที่ 4ความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ท่านมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอย่างไรบ้าง

ประวัติผู้เขียน

นายวรพจน์ รักษาสุข เกิดเมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2520 ที่จังหวัดน่าน เป็นบุตรคนที่ 2 ของ นายสุมิตร และนางอำพร รักษาสุข

ประวัติการศึกษา ระดับชั้นประถมศึกษาที่โรงเรียนชุมชนไตรคามราษฎร์บำรุง ระดับมัธยมศึกษา ที่โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม ระดับปริญญาตรีที่ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติการทำงาน เมื่อ พ.ศ. 2543 ทำงานตำแหน่งวิศวกรระดับ 4 สังกัด แผนกปฏิบัติการควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า 3 กองปฏิบัติการควบคุมระบบหลัก ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย จ. นนทบุรี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้