

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

สารนิพนธ์

ของ

นายภาคภูมิ มหาวีระชาดิกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

บทคัดย่อ

ของ

นายภาคภูมิ มหาวีระชาติกุล

- 4 ส.ย. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2545

๒ ๑๔๗๑๙๗

ภาคภูมิ มหาวิรัชชาติกุล. (2545). *ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ปิยดา สมบัติวัฒนา , อาจารย์ ปัญญา มีถาวรกุล , อาจารย์ สิริฐากร ชุทธิภย์.

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยได้ตั้งสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน แหล่งที่มาซึ่งข้อมูลข่าวสารการแปรรูป ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับ และปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ได้รับ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากรคือพนักงานการไฟฟ้านครหลวงทั้งหมดจำนวน 10,988 คน จาก 39 หน่วยงาน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีของทาโร ยามาเน่(Taro Yamane) จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อยจำนวน 386 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยการเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละหน่วยงานกับกลุ่มประชากรทั้งหมด จากนั้นได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ(Judgement random sampling) โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งของพนักงานในแต่ละหน่วยงานทั้ง 39 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) เริ่มจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปคำนวณหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบัค(Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8663

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.) การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t (t-test) แบบ Independent Samples ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

* ผลการศึกษาค้นคว้า ปรากฏดังนี้

1. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่องานภาพของพนักงาน และด้านผลกระทบต่องานภาพของ

องค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

4. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง รายด้าน และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง รายด้าน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากแหล่งที่มาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง รายด้าน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง รายด้าน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

10. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง รายด้าน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารการแปรรูป ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงและมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณการรับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

THE OPINION OF METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY'S EMPLOYEES
TOWARD PRIVATIZATION OF
METROPOLITAN ELECTRICITY AUTHORITY

AN ABSTRACT
BY
MR. PARKPOOM MAHAVEERACHARTKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
May 2002

Parkpoom Mahaveerachartkul. (2002). *The opinion of the employees of Metropolitan Electricity Authority toward privatization of Metropolitan Electricity Authority*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Mrs.Piyada Sombatwattana , Mr.Panya Meetawornkul , Mr.Sittakorn Choosup.

This master's project was a research which aimed to study the level of the opinion of the employees of Metropolitan Electricity Authority toward privatization of Metropolitan Electricity Authority , based on following aspects : sex , age , marital status , education , level of position , time of work , salary, the source of the received information , the content of the received information about privatization of Metropolitan Electricity Authority and the content of the received information about privatization of other state enterprise .

The sample used in this research included a random sample of 10,988 people from 39 divisions of Metropolitan Electricity Authority, which are located in Bangkok area , Nonthaburi and Samutprakarn.

The theory of Taro Yamane was used to calculate the size of the collecting group. Finally, the random group should be formed of at least 386 people, by the method of stratified random sampling and proportional stratified random sampling. In order to select the sample group in each function, I compared the ratio of the people of each function to the whole people of MEA, then picking the sample group by judgement random sampling and classify them by their job positions of all 39 departments.

The questionnaire for this research were classified into 3 parts : the first part was a short profile of the person who answered the questionnaire. The second part was about how they received the information about privatization and the third part was the opinion of them toward privatization.

The SPSS for windows (Statistical Package for the Social Science for windows) was chosen to analyze and summarize the final result. First of all, the try-out was tested on 30 people who were not the target group , making sure that it would work by using the Alpha coefficient method of Cronbach . The reliability value was at 8663.

The statistical devices was involved here are frequency, percentage, means and standard deviation (S.D.). To compare and contrast the opinion of the employees of MEA, the t-testing based on independent sample was used ,the one – way Analysis of Variance and the method of Scheffe' was selected to compare the mean by couple.

The results of this study were as follows :

1. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different sex had an opinion on privatization toward the status of the employee and the status of organization without statistically significant difference but as a whole with statistically significant difference at the .05 level.

2. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different age had an opinion on privatization toward the status of the employee without statistically significant difference but toward the status of organization and as a whole have statistically significant difference at the .05 level.

3. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different marriage status had an opinion on privatization toward the status of organization without statistically significant difference but toward the status of the employee and as a whole have statistically significant difference at the .01 and .05 level respectively.

4. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different education had an opinion on privatization toward the status of the employee , the status of organization and as a whole with statistically significant difference at the .01 level.

5. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different level of position had an opinion on privatization toward the status of organization with statistically significant difference at the .05 level and toward the status of the employee and as a whole have statistically significant difference at the .01 level.

6. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different time of work had an opinion on privatization toward the status of the employee , the status of organization and as a whole without statistically significant difference .

7. The employees of Metropolitan Electricity Authority with different salary had an opinion on privatization toward the status of the employee and as a whole without statistically significant difference but toward the status of organization have statistically significant difference at the .05 level.

8. The employees of Metropolitan Electricity Authority with the different source of the received information had an opinion on privatization toward the status of the employee , the status of organization and as a whole with statistically significant difference at the .01 level.

9. The employees of Metropolitan Electricity Authority with the different content of the received information about privatization of Metropolitan Electricity Authority had an opinion on privatization toward the status of the employee , the status of organization and as a whole without statistically significant difference .

10. The employees of Metropolitan Electricity Authority with the different content of the received information about privatization of other state enterprise had an opinion on

privatization toward the status of the employee , the status of organization and as a whole without statistically significant difference .

The finding is the independent factors which are in accordance with the hypothesis of this study that plays an important role on this research are sex , age , marriage status , education , the level of position , salary and the sources of the receiving information about the privatization. The other independent factors that don't play much role to the the opinion are the time of work , the content of the received information about privatization of Metropolitan Electricity Authority and the content of the received information about privatization of other state enterprise .

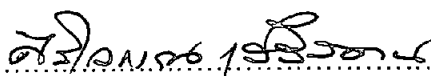
อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



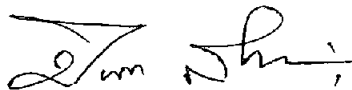
(อาจารย์ ปิยดา สมบัติวัฒนา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ ปิยดา สมบัติวัฒนา)



กรรมการ

(อาจารย์ ปัญญา มีถาวรกุล)



กรรมการ

(อาจารย์ สิทธิากร ชุทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรกวิน)

วันที่...10... เดือน ...พฤษภาคม...พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ปิยะดา สมบัติวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาการทำสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือ แนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสารนิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ได้รับการแนะนำแก้ไขและเพิ่มเติมในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์จาก อาจารย์ ปัญญา มีถาวรกุล อาจารย์ ดร. อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง และอาจารย์ สิทธิจักร ชูทรัพย์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงทุกๆ ท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะคุณวงจันทร์ กมลโชติ หัวหน้ากลุ่มงานสถิติ แผนกเครื่องมือเครื่องใช้ ที่ได้ให้ความกรุณารวบรวมแบบสอบถามให้กับผู้วิจัยเป็นจำนวนมาก และคุณเนงนาค เจริญผลพิริยะ รองหัวหน้ากองแผนงานวิสาหกิจ ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษาให้ความรู้กับผู้วิจัยเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามท่านหนึ่งด้วย ขอขอบพระคุณท่านทั้งสองเป็นพิเศษที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเหลือผู้วิจัยให้สามารถจัดทำสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และขอบคุณเพื่อน ๆ M.B.A.การจัดการรุ่น 1 ทุกคนที่เป็นกำลังใจห่วงใย ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ คนโดยมีจากสาวได้หมดในที่นี้ อนึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณอาภาภรณ์ สังข์ประไพ เป็นพิเศษสำหรับคำปรึกษาต่างๆ ทุกขั้นตอนในการทำวิจัยจนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณย่า คุณป้า คุณแม่ พี่ น้อง โดยเฉพาะ คุณพวงผกา มหาวิทยาลัยสุโขทัย คุณก่อเกียรติ มหาวิทยาลัยสุโขทัย คุณเลิศลักษณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย และคุณวันวิสาข์ พันธุ์ช่อนกลิ่น ที่ให้ความช่วยเหลือ คอยเป็นห่วงเป็นใย และเป็นกำลังใจสำคัญในการทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแด่พระคุณของคุณพ่อคุณแม่ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้ชีวิตและวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย

ภาคภูมิ มหาวิทยาลัยสุโขทัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมุติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการค้นคว้า.....	6
เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	6
ประวัติของการไฟฟ้านครหลวง.....	6
แนวทางการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง.....	7
ความคิดเห็นและทัศนคติ.....	8
การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ.....	13
การเปลี่ยนแปลงองค์การ.....	16
ทฤษฎีความต้องการ.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	23
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	29
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	139
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	139
สรุปผลการวิจัย.....	142
อภิปรายผลการวิจัย.....	145
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	150
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	151
บรรณานุกรม.....	152
ภาคผนวก.....	156
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	161

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling).....	25
2	การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ(Judgement random sampling).....	27
3	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน แหล่งที่มา ของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูป การไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป.....	37
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายด้าน และโดยภาพรวมของพนักงาน การไฟฟ้านครหลวง.....	40
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน.....	41
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร.....	43
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามเพศเป็นรายด้าน และ โดยภาพรวม.....	45
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศเป็นรายข้อ.....	46
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามเพศเป็นรายข้อ	48
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม	50
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุเป็นรายข้อ	51
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามอายุเป็นรายข้อ	54
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็น รายด้านและโดยภาพรวม.....	57

บัญชีตาราง (ต่อ)[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

36	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปเป็นรายข้อ	112
37	การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ	115
38	การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	116
39	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตาม อายุ	117
40	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ	118
41	การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ การสมรส	119
42	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	120
43	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	121
44	การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	122
45	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	123
46	การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา	124

บัญชีตาราง (ต่อ)[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 59 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 9 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า
นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามปริมาณ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง 137
- 60 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 10 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า
นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามปริมาณ
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป..... 138

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 องค์ประกอบของทัศนคติ.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและการจัดตั้งตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้ามีการเริ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมาตั้งแต่ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และได้มีการสานต่อผ่านรัฐบาลชุดต่าง ๆ มาโดยตลอดระยะเวลาประมาณ 1 ทศวรรษ จนถึงปัจจุบัน โดยรัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภาให้นโยบายในเรื่องการพัฒนาการรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจสร้างรายได้ให้กับประเทศ และสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายในระยะเวลาที่เหมาะสม โดยในส่วนของกิจการไฟฟ้านครหลวง ได้กำหนดกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ภายในไตรมาส 4 ปี 2546

ในปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เพื่อแปลง “ทุน” ของรัฐวิสาหกิจประเภทองค์กรการของรัฐบาล และหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ให้เป็น “ทุนเรือนหุ้น” ของบริษัทที่รัฐถือหุ้นทั้งหมดจึงยังคงมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ และยังคงให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดิม รวมทั้งให้พนักงานมีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับที่เคยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินกิจการ และเพื่อสร้างโอกาสในการระดมทุนไปใช้ในการขยายงานของรัฐวิสาหกิจเมื่อมีความจำเป็นโดยไม่จำเป็นต้องไปแก้กฎหมายเป็นรายแห่ง และเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบ กระทำได้โดยสะดวก โดยกระจายหุ้นที่รัฐถือไว้ให้แก่ภาคเอกชน เพื่อที่ภาคเอกชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและการบริหารจัดการในกิจการที่รัฐวิสาหกิจเดิมดำเนินการอยู่ได้ต่อไปในอนาคต โดยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 นี้ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2542

จากนโยบายของภาครัฐที่ต้องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ โดยการให้เอกชน ประชาชน และนักลงทุนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของรัฐ ประกอบกับเพื่อระดมทุนมาใช้ในการกิจการของรัฐ และเพื่อกระตุ้นสภาวะของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงสร้างทางเลือกในการลงทุนให้กับนักลงทุน รัฐบาลจึงเร่งสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมให้เข้าระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ การแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจะมีส่วนช่วยบรรเทาปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะจะช่วยลดภาระภาครัฐในการลงทุนของรัฐบาลในรัฐวิสาหกิจ เพื่อจะได้นำเงินงบประมาณไปใช้ในการลงทุนและพัฒนาบริการที่ภาครัฐควรให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยลดภาระการก่อหนี้ของประเทศ โดยเฉพาะหนี้ต่างประเทศ ตลอดจนเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันเสรีทางการค้าในระดับโลก

ในส่วนของกิจการไฟฟ้านครหลวงการเป็นองค์กรที่ได้จัดตั้งมานาน มีการพัฒนาในด้านขนาดและความซับซ้อนในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการปรับตัวในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะเปลี่ยนแปลงไป จึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เป็นในเชิงธุรกิจมากขึ้น มีความคล่องตัวในการบริหารงานเพิ่มขึ้น การแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจำกัดมีส่วนช่วยให้สามารถตัดสินใจในการลงทุนต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาการให้บริการที่เป็นมาตรฐานสากล และยังเป็นการเพิ่มโอกาสและสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับ สวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน

วัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชน เพื่อให้เหมาะสมแก่การดำเนินงานของการไฟฟ้า นครหลวงโดยสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อลดภาระด้านการเงินของรัฐในการค้ำประกันเงินกู้ ลดภาระการลงทุนของภาครัฐ และลดภาระหนี้สินของภาครัฐและประเทศ
3. ทำให้ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับบริการและคุณภาพไฟฟ้าที่ดีขึ้น
4. ทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากิจการด้านพลังงานของประเทศช่วยพัฒนาตลาดทุน
6. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างในการดำเนินงานในการรองรับการแข่งขันและรวมถึงการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าในอนาคต

จากปัจจัยต่างๆที่ได้นำเสนอมาดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้เห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีการไฟฟ้า นครหลวงจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร ประเทศชาติ และตอบสนองวัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในกิจการทางด้านพลังงานที่สำคัญ จากปัจจัยต่างๆดังที่กล่าวมานี้เป็นสาเหตุนำมาซึ่งการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
2. ผลการศึกษานี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวงประกอบในการวางแผน และดำเนินการแปรรูปเพื่อลดปัญหาและนำไปสู่ความสำเร็จในการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
3. ผลการศึกษานี้สามารถจะนำมาเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าวครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง จาก 39 หน่วยงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 10,988 คน (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2544)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากการคำนวณตามวิธีของ Yamane (Yamane. 1967 :886-887) ซึ่งได้ตัวแทนประชากรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 386 คน และบวกเพิ่มอีก 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.5 ระดับตำแหน่ง

1.1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.1.7 เงินเดือน

1.2 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูป

1.2.1 แหล่งที่นำมาซึ่งข้อมูลการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

1.2.2 ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับ

1.2.3 ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่ได้รับ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า

นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงในด้าน

2.1 ผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน

2.2 ผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำที่ใช้สำหรับการศึกษา ขอเสนอความหมายไว้เป็นพื้นฐาน ดังนี้

1. กฟน. หมายถึง การไฟฟ้านครหลวง
2. พนักงาน หมายถึง พนักงานการไฟฟ้านครหลวงจาก 39 หน่วยงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ ณ เดือน มกราคม พ.ศ. 2545
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะต่างๆของบุคคลเป้าหมาย ซึ่งเป็นสภาพทางกายภาพ
4. เพศ หมายถึง สถานภาพที่ได้รับแต่กำเนิด จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง
5. อายุ หมายถึง อายุเต็มของพนักงานนับตามปฏิทินจนถึงวันตอบแบบสอบถาม
6. สถานภาพการสมรส หมายถึง สภาพการครองตนของพนักงานในองค์กร เช่น โสด , สมรส และม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ เป็นต้น
7. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานแต่ละคน
8. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน มีตั้งแต่ระดับ 1

9. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง อายุการทำงานของพนักงานแต่ละคนที่ได้ปฏิบัติงานมาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน (ระยะเวลาเกิน 6 เดือนขึ้นไป ให้ถือเป็น 1 ปี)

10. อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่พนักงานแต่ละคนได้รับตามบัญชีการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน

11. แหล่งที่นำมาซึ่งข้อมูล หมายถึง ต้นทางหรือตัวกลางที่นำมาซึ่งข้อมูลเรื่องการแปรรูปการไฟฟ้า นครหลวง เช่น บุคคล วารสาร ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น

12. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณา ซึ่งการแสดงความคิดเห็นอาจจะออกมาในลักษณะที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

13. การแปรปรุรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การเปลี่ยนสภาพความเป็นเจ้าของในหน่วยงานของรัฐบาลที่รัฐบาลเป็นเจ้าของไปสู่ภาคเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่ง
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- เงินเดือน

ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูป

- แหล่งนำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับ
- ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรปรุรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่ได้รับ

ความคิดเห็นของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

- ผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน
- ผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
3. พนักงานมีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
8. พนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากแหล่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
9. พนักงานที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
10. พนักงานที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะนำเสนอถึงแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำการวิจัย เพื่อความรู้ความเข้าใจเบื้องต้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ประวัติการไฟฟ้านครหลวง
 - 1.2 แนวทางการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง
 - 1.3 ความคิดเห็นและทัศนคติ
 - 1.4 การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ
 - 1.5 การเปลี่ยนแปลงองค์การ
 - 1.6 ทฤษฎีความต้องการ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ประวัติการไฟฟ้านครหลวง

ในสมัยรัชกาลที่ 5 จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี สั่งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า 2 เครื่องแรกและอุปกรณ์ประกอบจากต่างประเทศอังกฤษมาติดตั้งใช้งานแสงสว่างในพระบรมมหาราชวัง และกรมทหารม้ากรุงเทพฯ เริ่มมีโรงไฟฟ้าใช้แทนโรงเทียนมา นอกเหนือไปจากการขยายกิจการไฟฟ้าทางด้านแสงสว่าง ซึ่งดำเนินการโดยบริษัทเดนมาร์กโอนกิจการเรื่องไฟฟ้าให้บริษัทอเมริกัน ชื่อ Bangkok Electric Light Syndicate. บริษัทเดนมาร์ก ชื่อ Siam Electricity Co.Ltd. (บริษัทไฟฟ้าสยาม จำกัด) รับช่วงกิจการเรื่องไฟฟ้าทั้งหมด และการเดินรถรางรัฐบาลจัดตั้งกองไฟฟ้าหลวงสามเสน สังกัดกรมโยธาเทศบาล เพื่อจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่กรุงเทพฯ ตอนเหนือบริษัทไฟฟ้าสยาม จำกัด เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัทไฟฟ้าไทยคอร์ปอเรชั่น จำกัด และดำเนินการจนหมดอายุสัมปทานในปี 2492 รัฐบาลเข้าดำเนินการไฟฟ้าแทนบริษัทที่หมดสัมปทานในนามการไฟฟ้ากรุงเทพ สังกัดกระทรวงมหาดไทย รัฐบาลกิจการกองไฟฟ้าหลวงสามเสน กับ การไฟฟ้ากรุงเทพ เป็นการไฟฟ้านครหลวง โดยเป็นผลมาจาก พ.ร.บ. การไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อ 1 สิงหาคม พ.ศ.2501 นับตั้งแต่นั้นมาจึงถือว่าวันที่ 1 สิงหาคมของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนากการไฟฟ้านครหลวง

ในปี พ.ศ. 2501 ซึ่งเป็นปีแรกของการสถาปนากการไฟฟ้านครหลวง แบ่งส่วนงานออกเป็น 4 หน่วย คือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายแผนการ และฝ่ายพาณิชย์ โดยมีพนักงานไม่ถึง 3,000 คน และมีกิจการรถรางอยู่ในฝ่ายพาณิชย์ด้วยหลังจากนั้น การไฟฟ้านครหลวงก็ได้ขยายตัวขึ้นเป็นลำดับ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นดังนี้

- ในปี 2503 การไฟฟ้านครหลวงแบ่งออกเป็น 12 หน่วยงาน มีรองผู้ว่าการ 2 คน
- ในปี 2510 แบ่งเป็น 14 หน่วยงาน รวมทั้ง "หน่วยรถราง" ซึ่งถูกยุบในปี ต่อมาคือ ปี 2511

- ในปี 2518 แบ่งส่วนงานออกเป็น 15 หน่วยงาน และมีรองผู้ว่าการ ช่วยผู้ว่าการบริหารงาน 4 คน
- ในปี 2525 แบ่งส่วนงานออกเป็น 18 หน่วยงาน
- ในปี 2529 นับเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ เพราะได้แบ่งส่วนงานออกเป็น 30 หน่วยงาน เนื่องจากมีการตั้งสำนักงานเขต เพื่อบริการประชาชน 11 เขต ตั้งอยู่ ณ ที่ต่าง ๆ ทั่วเขตจำหน่าย
- ในปี 2533 หน่วยงานมีทั้งสิ้น 37 หน่วยงาน มีรองผู้ว่าการ 4 คน และผู้ช่วยผู้ว่าการ 4 คน โดยมีพนักงานประมาณ 11,000 คน
- ในปี 2544 เป็นปีแรกที่เปิดรับสมัครบุคคลทั้งภายในและภายนอกการไฟฟ้านครหลวงในตำแหน่งผู้ว่าการ โดยการสรรหานี้ ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ตามที่การไฟฟ้านครหลวงกำหนดไว้ และต้องผ่านมติเห็นชอบจากคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวงและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- ปัจจุบันปี 2544 โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้านครหลวงมีหน่วยงานในสังกัดรวม 39 หน่วยงาน(38 ฝ่าย 1 สำนัก) ซึ่งสามารถจำแนกกลุ่มงานตามลักษณะของภารกิจและสายการบังคับบัญชาเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้
 1. ศูนย์บริหารองค์กร ประกอบด้วยหน่วยงานด้านสนับสนุนองค์กร จำนวน 9 หน่วยงาน
 2. งานบริการลูกค้า ประกอบด้วยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริการลูกค้าการจัดเก็บรายได้ รวมถึงกิจกรรมเพื่อสนับสนุนงานบริการลูกค้า จำนวน 16 หน่วย
 3. งานระบบจำหน่าย ประกอบด้วยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานระบบจำหน่าย ตลอดจนงานสนับสนุนทางเทคนิคระบบจำหน่าย จำนวน 4 หน่วยงาน
 4. งานธุรกิจ ประกอบด้วยหน่วยงานที่มีใช้ภารกิจหลัก ซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่นำจะมีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การแยกตัวเป็นบริษัทในเครือ กับส่วนที่สามารถใช้บริการจากภายนอกได้ จำนวน 8 หน่วยงาน
 5. งานทั่วไป ประกอบด้วยงานอำนวยการและเลขานุการคณะผู้บริหารกับงานโครงการต่าง ๆ โดยฝ่ายตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานเดียวที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ

แนวทางการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

กฎหมายที่ใช้ในการแปลงสภาพการไฟฟ้านครหลวง

โดยที่การไฟฟ้านครหลวงเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.การไฟฟ้านครหลวง พ.ศ.2501 การแปลงสภาพจากรัฐวิสาหกิจไปสู่การเป็นบริษัทมหาชนจำกัด จะดำเนินการโดยอาศัย พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 เป็นเครื่องมือ

การเข้าจดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์

ขณะนี้ร่าง พ.ร.บ.บรรษัทวิสาหกิจแห่งชาติอยู่ระหว่างการพิจารณาตรวจร่างของคณะกรรมการกฤษฎีกา และจะประกาศใช้หลังผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา การแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงในมิติความเป็นเจ้าของ (Ownership) จะดำเนินการโดยสอดคล้องกับเงื่อนไข ข้อกำหนดต่าง ๆ ของกฎหมายที่จะประกาศใช้ โดยการไฟฟ้านครหลวงได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จากการจัดตั้งส่วนงานบริการระบบไฟฟ้าและสำนักออกแบบและสร้างผลิตภัณฑ์เป็นบริษัทและจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในปี 2546 เป็นการนำการไฟฟ้านครหลวงทั้งองค์กรเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในเดือนมิถุนายนปี 2547 สำหรับการกระจายหุ้นจะได้มีการศึกษาในรายละเอียดต่อไป

การแปลงสภาพการไฟฟ้านครหลวง

การไฟฟ้านครหลวงได้รับนโยบายให้ดำเนินการแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด (Corporatization) และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ภายในปี 2547 จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมขององค์กร เพื่อให้การไฟฟ้านครหลวงจะสามารถดำเนินการในเชิงธุรกิจภายใต้สิ่งแวดล้อมของโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าใหม่ และมีมาตรฐานของบริษัทที่มีการกำกับดูแล (Good Corporate Governance) ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ โดย กฟน. จะดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบงานสำหรับการแปรรูปดังนี้

1. การจัดทำแผนกลยุทธ์ธุรกิจ (Corporate Strategic Plan)
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management)
3. โครงสร้างองค์กร
4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. ระบบบัญชีการเงิน และบัญชีบริหาร
6. ระบบบริหารการเงิน
7. ระบบงบประมาณ
8. ระบบงานด้านภาษีอากร
9. ระบบงานตรวจสอบภายใน
10. การจัดระบบการบริหารพัสดุ
11. การจัดระบบงานการตลาด
12. การทบทวนหรือปรับกระบวนการธุรกิจ
13. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
14. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS)
15. งานด้านกฎหมาย

ความคิดเห็นและทัศนคติ

ความหมายของความคิดเห็นและทัศนคติ

ในด้านความหมายของความคิดเห็นและทัศนคตินั้นมีผู้ทำการศึกษากันมาก จึงขอยกตัวอย่างพอสังเขปให้ทราบ ดังนี้

เว็บสเตอร์ (Webster. 1967 : 385) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น คือ ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอน หรือความรู้อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจ ความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

โคลาซ่า (Kolasa. 1969 : 386) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล ในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผล (Evaluation) สิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม (Circumstances) ต่างๆ

เบสท์ (Best. 1977 : 169) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกในด้านความเชื่อที่จะนำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ต่างๆ ความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกันกับทัศนคติมากไม่สามารถแยกกันออกได้ เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกออกมาเป็นคำพูด การเขียนที่มี

ลักษณะเป็นการลงมติหรือการตีความ โดยอาศัยประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจเป็นลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

ทัศนคติ(Attitude)เป็นศัพท์ทางจิตวิทยาการศึกษา เป็นความเชื่อ ความรู้สึกและเครื่องแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ"ทัศนคติ"ไว้ดังนี้ (เพ็ญแข ศรีสุริกุล. 2537 : 8-17)

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (เพ็ญแข ศรีสุริกุล. 2537 : 8)ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นคำสมาสระหว่าง ทัศนะ ซึ่งแปลว่า ความเห็น กับคติ ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อนำมารวมกันแล้วทัศนคติจึงแปลว่าลักษณะของความเห็น

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (2527 : 82) กล่าวว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกทางด้านบวกและลบของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมทำให้บุคคลพร้อมที่จะตอบโต้ออกมาเป็นพฤติกรรม

ซูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 108) ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติว่าหมายถึงความพร้อมที่จะตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน สัมผัสอื่นๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นในทางชอบ (เข้าไปหา) หรือไม่ชอบ(หลีกเลี่ยงหนี)

ปภาวดี ดุลยจินดา (2533: 503) กล่าวว่า "ทัศนคติเป็นการรวบรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และ ความจริง รวมทั้งความรู้สึกซึ่งเราเรียกเป็นการประเมินค่าทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน และจะบรรยายให้ทราบถึงจุดแกนกลางของวัตถุนั้น ความรู้ และความรู้สึกเหล่านี้ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่งขึ้น

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง (2509 : 31) กล่าวว่า ทัศนคติจะปรากฏอยู่ในความคิดเห็น ซึ่งเป็นเรื่อง การตัดสินใจเฉพาะในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การเรียงลำดับจากคำนิยมไปสู่ทัศนคติและความคิดเห็นเป็นการก้าวจากเรื่องทั่วไป ไปยังเรื่องเฉพาะจากสภาพจิตใจหรือความโน้มเอียงที่เริ่มกว้างๆ และแคบเข้าจนในที่สุดแสดงออกมาเป็นความคิดเห็นเฉพาะเรื่อง ความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงถึงความกดดันในสถานการณ์หนึ่งจะไม่มีผลผูกพันจริงจัง

อุทัย หิรัญโต (2526 : 12) กล่าวว่าทัศนคติเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในรูปของเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยดีหรือไม่ดี ทัศนคติมิได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมสั่งสอนเมื่อเยาว์วัย ประสบการณ์ที่ประทับใจหรือสะท้อนใจอย่างรุนแรง หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยๆ จนเกิดความรู้สึกฝังใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2534 : 6-7) ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติว่าเป็นกิริยาที่มีความรู้สึกรวมๆ ของบุคคลที่เกิดจากความพร้อมหรือความโน้มเอียงของจิตใจซึ่งแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยจะแสดงออกในทางสนับสนุนเห็นดีเห็นชอบด้วยหรือต่อต้านไม่เห็นดี ไม่เห็นชอบก็ได้

จึงอาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดหรือความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ ความเชื่อ และอารมณ์ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตอบโต้โดยอาจเป็นความรู้สึกด้านบวกและด้านลบ ซึ่งบุคคลสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ทัศนคติดีมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร

ลักษณะของทัศนคติ

ชิตยา สุวรรณะขวัญ (2527 : 79) ทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถบอกทิศทางของการแสดงออกของบุคคลที่กระทำต่อบุคคลหรือสถานการณ์ในทิศทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันในระหว่างวิชาการว่า ทัศนคติ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ

1. ทัศนคติ เป็นสภาวะก่อนที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบ (Predisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

2. ทัศนคติ จะมีความคงตัวอยู่ช่วงระยะเวลา (Persistent over time) แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ทัศนคติ เป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรูสึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นรูปของการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

4. ทัศนคติ มีคุณสมบัติของแรงจูงใจ ในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความว่าต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

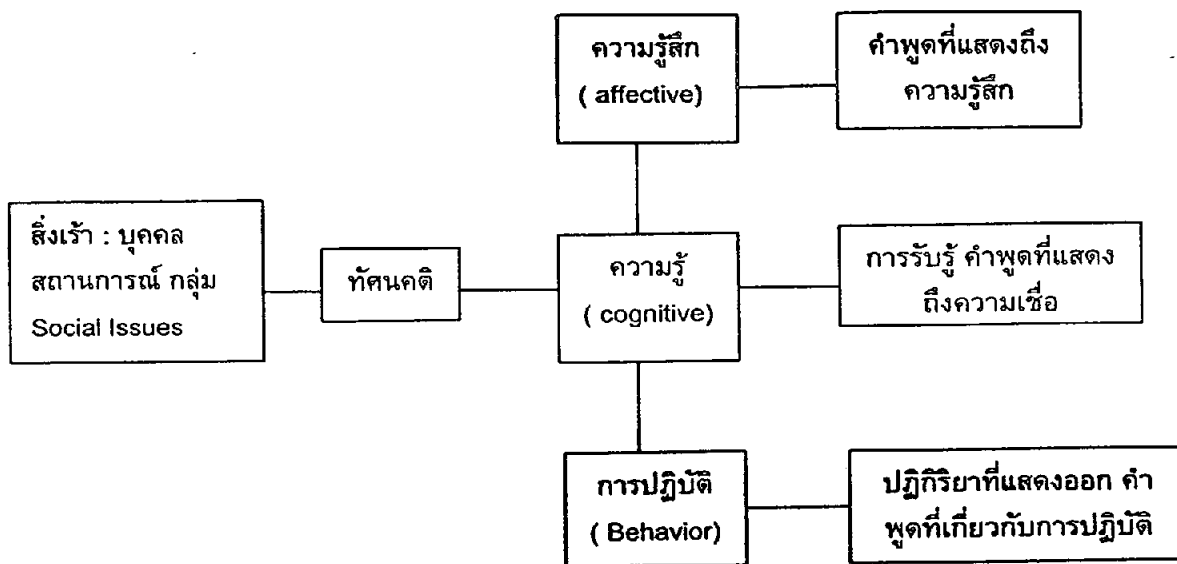
องค์ประกอบของทัศนคติ

ชิตยา สุวรรณะขวัญ (2527 : 79-80) องค์ประกอบของทัศนคติ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง บรรดาความรู้สึกที่ชอบ ไม่ชอบ รักเกลียดกลัว ซึ่งเป็นอารมณ์เรื่องราวของของบุคคลหรือในสังคมไทยก็คือในเรื่องของใจนั่นเอง

2. ส่วนของสติและเหตุผล (Cognitive Component) เป็นเรื่องของการใช้เหตุใช้ผลของแต่ละบุคคลในการจำแนกแยกแยะความแตกต่าง ตลอดจนต่อเนื่องในการพิจารณาในส่วนนี้จะมีลักษณะปลอดจากอารมณ์ แต่เป็นเรื่องของเหตุผล อันสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล

3. ส่วนของแบบพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึงแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมนี้จะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับส่วนของความรู้สึกตลอดจนส่วนของสติและเหตุผล ส่วนของพฤติกรรมแบบนี้จะเป็นส่วนของบุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยา แสดงออกต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา : ชิตยา สุวรรณะชญ. 2527 : 79-80

การเกิดทัศนคติ

สำหรับปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526 : 4-6) ก็ได้กล่าวถึงแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติ ได้แก่ ได้กล่าวถึงแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญได้แก่

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) คือ การมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งเกี่ยวกับ ทัศนคตินั้นๆ
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Experience) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดจากผลการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น ขบวนการเกิดทัศนคติด้วยวิธีนี้เกิดขึ้นโดยขั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่าง บุคคลจะมองเห็นว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไร ขั้นต่อไปบุคคลจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปแบบของความเชื่อ ทัศนคติซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา
4. องค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน (Institution Factors) เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่างๆ สถาบันเหล่านี้จะเป็นที่มา และสนับสนุนให้เกิดทัศนคติอย่างชัดเจน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความคิดเห็น

อชฎา ทรงพิพัฒน์ (2542 :11) กล่าวว่า จะพบว่า ทัศนคติและความคิดเห็นมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดรวมทั้งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้

พจมาลย์ ชมเดือน (2540: 23) Traindis ได้อธิบายว่า ความคิดเห็นของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้โดย

1. การรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคลหรือสื่อมวลชน
2. การได้รับประสบการณ์ตรงที่พบด้วยตนเอง หรือแรงสะท้อนใจ
3. การถูกบังคับให้ปฏิบัติตามโดยไม่เต็มใจ หรือตรงกับความรู้สึกนึกคิด

พจนมัลย์ ชมเดือน (2540: 24) Mcquire ได้อธิบายว่า ขั้นตอนของขบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และความคิดเห็นว่า ประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน คือ

1. การใส่ใจ การให้ความสนใจต่อสิ่งต่างๆ
2. การเข้าใจ การได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเกิดความรู้
3. การมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์เกิดขึ้นจากสภาวะการณปกติ
4. การเก็บเอาไว้ การเก็บข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจ และ ความรู้สึกเอาไว้
5. การกระทำ เป็นการแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏแก่สาธารณชน

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติจะเกิดขึ้นครบทุกขั้นตอน ส่วนการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นจะเกิดขึ้นใน ขั้นตอนที่ 1-4 จากแนวคิดของ Traindis และ Mcquire ที่กล่าวมาจะเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และความคิดเห็นนั้น มีลักษณะคล้ายคลึงกันประการหนึ่งก็คือ ก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น จะมีการได้รับข้อมูลใหม่หรือข่าวสารใหม่ๆ ซึ่งข่าวสารข้อมูลนี้อาจมาจากบุคคลอื่นหรือสื่อมวลชนต่าง ๆ นั้นเอง

/ การวัดความคิดเห็นและทัศนคติ

✓ ดวงเดือน พันธุนาวิน (2529 : 8) การวัดทัศนคติ การวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ของทัศนคตินั้น นักจิตวิทยาสังคมนิยมวัดใน 2 ลักษณะ คือ ทิศทาง และปริมาณขององค์ประกอบนั้นๆ

ทิศทาง (Direction) หมายถึง การประเมินค่าการรู้ การรู้สึกและการพร้อมกระทำไปในด้านที่เป็นบวกหรือลบ ซึ่งหมายถึงดีหรือเลว ซึ่งทางบวก หมายถึง การพร้อมที่จะให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ ส่วนทางลบ ก็หมายถึง ความพร้อมที่จะทำลาย ทำร้ายหรือขัดขวางความเจริญของสิ่งนั้น

ปริมาณ (Magnitude) หมายถึง ความเข้มข้นหรือปริมาณความรุนแรงของทัศนคติไปในทิศทางบวกหรือลบ นั่นคือ บุคคลอาจมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งอย่างรุนแรงมาก และต่อสิ่งหนึ่งเพียงบางเบา ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งนั้น

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 187)การวัดทัศนคติ สามารถวัดได้ในหลายวิธี เช่น การวัดโดยการประมาณความรู้สึกของตนเอง (Self-report Measures) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (Observation of Overt Behavior) การตีความหรือการแปลความหมายจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งเร้าบางชนิด (Reactions and Interpretations of Partially Structured Stimuli) การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ (Performance on Objective Tasks) และปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย (Physiological Reactions)

เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายนั้น ได้แก่ วิธีวัดช่วงเท่ากัน (Equal - Appearing Interval Scale) ของ Thurstone และแบบมาตราบอกการประมาณค่า (Summated Ration Scale) ของ Likert ซึ่งเป็นการวัดระดับความรู้สึกของตนเอง (ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2529: 187)

ลิเคอร์ (ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2529 : 29-31; อ้างอิงจาก Likert.1932) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่กำหนดให้ข้อความทุกข้อในแบบวัดทัศนคติ คือผลรวมของผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัด ซึ่ง Likert ถือว่า ผู้มีทัศนคติต่อสิ่งใดก็ย่อมมีโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความสนับสนุนสิ่งนั้นจะมีมาก และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านนั้นจะมีอยู่น้อย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใดนั้นโอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านนั้นจะมีมาก วิธีวัดแบบวัดทัศนคติของ Likert ครั้งแรกจะต้องรวบรวมข้อความที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่จะศึกษาให้มากที่สุด นำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพียงอย่างเดียวหนึ่งต่อข้อความแต่ละข้อ ตอบข้อความตามความรู้สึกของตนเอง การเปรียบเทียบทัศนคติให้เป็นคะแนนข้อความที่สนับสนุนคำตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อยๆ จนถึงคำตอบไม่

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน ส่วนข้อความที่ต่อต้าน ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงเรื่อยๆ จนถึงตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 1 คะแนน

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไปคือ การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่ง Best (พจนานุกรม ชมเดือน. 2540 : 25 ; อ้างอิงจาก Best.1977) ได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น ก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะ จะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไรและ สามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้

ส่วน เฮอร์ล็อก (พจนานุกรม ชมเดือน. 2540 : 26; อ้างอิงจาก Hurlock. n.d.) กล่าวว่า เราสามารถวัดความคิดเห็นได้โดย

1. ใช้การสังเกต โดยการสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาในด้านต่างๆ
2. ใช้การสัมภาษณ์ โดยถามว่า ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร สนใจเรื่องอะไร
3. ใช้การสนทนาโดยการศึกษาเรื่องที่ชอบสนทนา การสนทนาจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของคนคนนั้น

4. ศึกษาจากข้อเขียน จากสมุดบันทึกประจำวัน จดหมาย ดูว่าเกี่ยวกับเรื่องอะไร ข้อเขียนจะเป็นการสะท้อนถึงความสนใจได้เป็นอย่างดี เช่นเดียวกับการสนทนา

5. โดยการสอบถามถึงความปรารถนา

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 18) ได้ศึกษาการวัดทัศนคติโดยใช้ Likert และกล่าวว่า “การวัดทัศนคติของบุคคล คือ การหาจุดยืนของเขามั่นความต่อเนื่องจากความรู้สึกของบุคคลนั้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากระดับความรู้สึก “ทางบวกมากที่สุด” ไปจนถึงระดับความรู้สึก “ทางลบมากที่สุด” เทคนิคการวัดนั้นจะเป็นการแยกแยะและรวบรวมสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อความของความเชื่อของเขาต่อสิ่งนั้นๆว่าเป็นไปในทางบวกหรือลบ

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 18) ได้ศึกษาการวัดทัศนคติโดยใช้ Numally และกล่าวว่า “การวัดทัศนคติ คือ การถามบุคคลที่เราต้องการจะวัดว่ามีปฏิกริยาในแง่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย กับข้อความในแบบวัดนั้นๆ”

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)

ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าแปรรูปรัฐวิสาหกิจหรือ Privatization หรือ Privatisation ไว้หลายประการ โดยสรุปได้ดังนี้

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531 : 71) D.R. Pendse ได้ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการใด ๆ ก็ตามที่ลดบทบาทของรัฐ หรือกิจการภาครัฐบาลที่มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และในบางครั้งอาจรวมถึงคำว่า “Divesiture” ซึ่งหมายถึง การปลดปล่อยภาระโดยการขายทรัพย์สิน หรือหุ้นส่วนของกิจการ ซึ่งรัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่

พิพัฒน์ ไทยอารี (2531 : 71-72) Mary M. Shirley ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงการที่รัฐขาย (เปลี่ยน) สภาพการเป็นเจ้าของกิจการหรือล้มเลิกกิจการและขายทรัพย์สินไป การขาย (เปลี่ยน) สภาพการเป็นเจ้าของนี้ คือ การขายหุ้นให้เอกชนไปนั่นเอง และหมายความรวมถึงการแปรรูปทางการบริหารของ

กิจการภาครัฐบาลโดยการให้สัมปทาน หรือ การสัญญาว่าจ้างให้ภาคเอกชนทำบริการบางอย่างโดยมีสัญญาว่าจ้าง

พณีส ลิ้มเสถียร (2528 : 10) ให้ความหมายคำว่า Privatisation ว่าหมายถึงการโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินหรือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นของภาคเอกชนซึ่งตรงกันข้ามกับความหมายของคำว่า Nationalization คือ เป็นการโอนทรัพย์สิน หรือแปรรูปกิจกรรมของเอกชนกลับมาเป็นของรัฐ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน คือ การลดบทบาทของความเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน หรือ โอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น

ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2534 : 356) ให้ความเห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็คือ การพัฒนารัฐวิสาหกิจนั่นเอง โดยดิน ให้คำจำกัดความของ “การพัฒนารัฐวิสาหกิจ” ไว้ว่าหมายถึง “การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกิจการที่เป็นของรัฐแต่บริหารงานในเชิงธุรกิจให้ดีขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหาร การพัฒนาและการพัฒนารัฐวิสาหกิจ และให้หมายรวมถึง การแปรรูปและวิธีการอื่นใดที่จะช่วยให้ลดภาระทางการเงินของรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจเองก็สามารถที่จะเลี้ยงตัวเองได้ (ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคหรือผูกขาดหรือสามารถทำกำไรให้รัฐบาล) ในกรณีของรัฐวิสาหกิจที่มีการแข่งขันในท้องตลาด”

ไกรยุทธ ชิตยาคินันท์ (2533 : 163 - 164) ได้แปลความหมาย Privatization ว่า “การให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐ หรือ การแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นกิจกรรมของเอกชน” หรือ อาจกล่าวสั้น ๆ ไว้ว่า คือ “การแปรรูปกิจกรรมของรัฐ ในความหมายด้านปรัชญา หรืออุดมการณ์ทางการเมืองและทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การขยายบทบาทของเอกชนในภาครัฐหรือการโอนถ่ายให้ภาคเอกชนได้เข้ามาทำหน้าที่แทนรัฐ”

แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบันที่เป็นระบบการค้าเสรี มีการเน้นบทบาทของภาคเอกชนหรือการที่รัฐมีนโยบายมุ่งจะลดบทบาทของรัฐในระบบเศรษฐกิจลง ซึ่งการเน้นบทบาทของภาคเอกชนนี้แตกต่างไปจากแนวความคิดเดิมที่ว่า ถ้าหากต้องการให้ระบบเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตแล้ว รัฐบาลควรที่จะแสดงบทบาทเข้าควบคุมและดำเนินการทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ของประเทศให้ชัดเจน รัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีบทบาทเป็นเครื่องมือของรัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและหารายได้ให้รัฐ ความคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไปในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากผู้ประกอบการภาคเอกชนมีความสามารถในการบริหารที่มีประสิทธิภาพมากกว่ารัฐจึงทำให้หลายประเทศเริ่มเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเจ้าของหรือการบริหารงานจากรัฐบาลมาสู่ภาคเอกชน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวความคิด “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” หรือ “Privatization”

พิพัฒน์ ไทอารี (2531 : 74) Clement ให้ความเห็นว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” หรือ “Privatization” เป็นการโอนสภาพการเป็นเจ้าของ ซึ่งรัฐเคยถือครองอยู่ให้แก่เอกชนตามโอกาสที่จะอำนวยให้ เป็นการสร้างระบบการแข่งขันให้เกิดขึ้นในกิจการภาครัฐบาลและเป็นการจัดประเภทกิจการบางอย่างหรือบางลักษณะให้เอกชนรับไปดำเนินการทั้งหมดหรือบางส่วน โดยอาศัยหลักการพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุนดำเนินการ ส่วนกิจการสาธารณะบางประเภทที่รัฐเคยดำเนินการโดยไม่มีการเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการมาแต่เดิมนั้น ก็จะต้องหาทางดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการเพื่อหารายได้ต่อไป

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ (2531 : 1) Cowan เสนอกรอบความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่าเป็นวิถีทางใหม่ที่จะใช้แก้ปัญหาวิสาหกิจโดยมีแนวทาง คือ การปลดปล่อยภาระหรือการเลิกล้มกิจการสร้างระบบการแข่งขันระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชนและการว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติหรือบริษัทของชาวพื้นเมืองเข้าบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนโดยมุ่งจะช่วยให้กิจการเหล่านี้มีกำไร หรืออย่างน้อยก็อยู่ในระดับคุ้มทุน แนวความคิดของของ Cowan แยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แนวความคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องนโยบายระดับชาติ คือ การเสริมสร้างบทบาทของเอกชนให้มีประสิทธิภาพและบทบาทของภาครัฐบาลให้มีขอบเขตเพียงเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์และพิทักษ์กฎของสังคมโดยรวม พร้อมทั้งเสนอให้มีการแข่งขันระหว่างภาครัฐบาลกับเอกชนรวมตลอดถึงประเด็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการมีกำไรและเกณฑ์การให้เงินอุดหนุนที่ชัดเจน

2. แนวความคิดที่สะท้อนนโยบายเศรษฐกิจระหว่างประเทศ คือ การแสวงหาหรือคงไว้ซึ่งอิทธิพลทางเศรษฐกิจของประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ การเสนอบริการความชำนาญและประสบการณ์ด้วยการทำสัญญาว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ เข้าบริหารกิจการเพื่อจะได้ถ่ายทอดทักษะทางการบริหารแก่ประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่ยังไม่ก้าวหน้า

วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ ที่มีการนำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาใช้

กัญชลี จานงค์ (2533 : 18 - 19) สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ทั่วไปของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ

1. เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินไปโดยเสรี
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
3. เพื่อลดภาระหนี้สินของรัฐบาล
4. เพื่อลดปัญหาต้นทุนงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล
5. เพื่อปฏิบัติตามข้อกำหนดในการกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ

พ.วุฒิ (2528 : 12) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่นำไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ

1. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ อันเนื่องมาจากรายได้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น เพราะ ประสิทธิภาพด้านการตลาด เช่น คุณภาพสินค้า
2. ปัญหาการควบคุมการใช้ และ การบริหารสต็อก กรรมวิธีการผลิตที่ขาดประสิทธิภาพ ทำให้ต้นทุนสินค้าและวัตถุดิบคงคลังมีมากเกินไป
3. การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเร็วมาก
4. การแต่งตั้งผู้บริหารสำคัญในรัฐวิสาหกิจ ส่วนมากมาจากข้าราชการโดยตำแหน่งโดยมิได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร

✓พิพัฒน์ ไทยอารีย์ (2537 : 11 - 12) ก็ได้กล่าวถึง ความจำเป็นระดับปฏิบัติการในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ในการสัมมนาเรื่อง การพัฒนาองค์การในการร่วมกับภาคเอกชนขององค์การรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง (องค์การแก้ว องค์การทอผ้า องค์การเบตเตอร์ องค์การฟอกหนัง) โดยจำแนกความจำเป็น คือ

- 1.แปรรูปเพื่อปรับปรุงการบริหาร
- 2.แปรรูปเพื่อแก้ไขสถานการณ์การเงิน การคลัง เช่น ประสิทธิภาพฐานทางการเงินขาดทุนเป็นเวลานาน มีความล้าหลังทางเทคโนโลยี ขาดความสามารถในการบริหารการเงินเกิดการขาดทุนหมุน

เวียน รัฐต้องอุดหนุนตลอด ทุนเงินจากแหล่งต่าง ๆ มากจนเกินความสามารถจ่ายคืนให้ ค่าใช้จ่ายสำคัญสูงมาก การดำเนินงานขาดแผน ขาดเป้าหมาย หมดความจำเป็นตามแนวนโยบายสาธารณะ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ประสบภาวะค่อนข้างขาดทุน การขาดทุนของรัฐวิสาหกิจมีผลกระทบต้องงบประมาณแผ่นดินและเงินทุนสำรองของประเทศ จึงทำให้ฐานะการกู้เงินของประเทศมีข้อจำกัดมากขึ้น ประเทศไทยอยู่ในสภาวะเกือบล้มละลาย เมื่อพบสภาพเช่นนั้นจึงพยายามหาทางแก้ไขเกือบทุกด้านและมีนโยบายประการหนึ่งกำหนดว่า ถ้ารัฐวิสาหกิจขาดทุนหรือขาดประสิทธิภาพจะต้องขาย จึงเกิดแนวคิดสำคัญขององค์กรของรัฐทั้งหลายที่กำหนดที่กำหนดนโยบายให้มีการเพิ่มบทบาทมากกว่าทางลบ พัทธน์ ไทยอารี ยังได้ให้แนวคิดที่สำคัญว่าเมื่อรัฐมีนโยบายให้มีการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ สิ่งสำคัญในการดำเนินการแปรรูปคือ มีการวางแผนระยะยาว มีการเตรียมการที่ดีหรืออาจจะต้องลดกฎเกณฑ์บางอย่างเพื่อให้เกิดการแข่งขัน ใช้กลไกของตลาดเป็นตัวชักนำ ฉะนั้น รัฐวิสาหกิจต้องเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาแข่งขัน

วิธีการพื้นฐานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กันยชลี จันวงศ์วงศ์ (2533 : 19) Vuylsteke สรุปวิธีที่ธนาคารโลกใช้ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และจากการศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 83 ประเทศทั่วโลก พบว่า วิธีการพื้นฐานที่ใช้มากที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีด้วยกัน 7 วิธีคือ

1. การเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน
2. การเสนอขายหุ้นให้กับเอกชน
3. การขายทรัพย์สินของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ
4. การจัดองค์การใหม่โดยการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจนั้นออกเป็นส่วน ๆ
5. การลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ
6. การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน
7. การให้เข้ากิจการและการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร

การเปลี่ยนแปลงองค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทุกสถานที่และทุกกาลสมัย ซึ่งมีทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามกระบวนการของวิวัฒนาการอันเป็นการเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงโดยการวางแผนอย่างมีระบบที่มนุษย์มักจะกระทำให้เกิดขึ้น องค์การก็เช่นเดียวกันไม่อาจจะหลีกเลี่ยงสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน ในสภาวะที่องค์การไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระแสการผ่อนคลายการควบคุมของรัฐ

กรณีของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถือเป็นกระบวนการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ระบบภายในองค์การอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานทั่วไป ระบบการเงิน ระบบงานบุคคล รวมทั้งการวางรูปแบบองค์การสำหรับอนาคต ดังนั้นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องทราบแนวความคิดในเรื่องการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้มีหน้าที่บริหารจะต้องจัดการหรือบริหาร กระบวนการเปลี่ยนแปลงในการมีความคล่องตัวโดยใช้กลยุทธ์และดำเนินการปรับโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ทันทั่วทั้ง

วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นโดยทั่วไป กระทำเพื่อวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้องค์การสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

จากวัตถุประสงค์ทั้งสองประการดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก ทั้งนี้องค์การจะต้องมีการพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าความสามารถที่เพิ่มขึ้นจะทำให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นด้วย

แนวความคิดเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Resistance to change)

การเปลี่ยนแปลงองค์การถือได้ว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามปัญหาขององค์การไม่ได้ยุติเพียงเท่านี้ ยังคงมีปัญหามากอย่างหนึ่ง ได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change) โดยทั่วไปมักเกิดขึ้นจากบุคคลในองค์การได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจากทัศนคติ หรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลง

ริชาร์ด สเตียร์ (Steer, 1977 : 167) มองว่า สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาจากสาเหตุส่วนบุคคล (Personal Sources) และ สาเหตุจากองค์การ (Organizational Sources) ดังนี้

1. สาเหตุส่วนบุคคล (Personal Sources) ได้แก่

- เข้าใจผิดในวัตถุประสงค์กระบวนการตลอดจนถึงผลของการเปลี่ยนแปลง
- มองไม่เห็นความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง
- กลัวในสิ่งที่ยังไม่รู้แจ้ง
- กลัวจะสูญเสียสถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security) อำนาจหน้าที่และอื่นๆ
- ได้รับผลประโยชน์อยู่แล้วในสถานภาพเดิมนั้น (Status quo)
- ค่านิยมของกลุ่มและบทบาทของกลุ่มมีอิทธิพลในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

2. สาเหตุจากองค์การ (Organizational Sources) ได้แก่

- เกรงกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ จะเสียดุลอำนาจที่มีอยู่ในระหว่างกลุ่มขององค์การ
- ระบบผลตอบแทนอาจจะใช้บังคับ ต้องรักษาสถานภาพเดิมไว้ จึงมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- วิธีการที่จะเลือกการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ดี
- ผลของความพยายามในอดีตไม่สำเร็จไม่เป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะเป็นประโยชน์
- โครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง

อรุณ รักธรรม (2531 : 714) Alvin Zander จำแนกถึงเหตุผลที่ทำให้บุคคลต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน

1. บุคคลที่จะมีผลกระทบกระเทือนจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับตัว
2. เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุผลส่วนตัวของคนบางคนเท่านั้น
3. นโยบายการทำงานของกลุ่ม ไม่ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

4. การติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ
5. มีความกลัวเกิดขึ้น
6. มีงานอื่นมาเกี่ยวข้องด้วย
7. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
8. ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง
9. ขาดความวางใจในตัวบุคคลผู้ริเริ่ม
10. ต้องอยู่ในสภาพเดิมมากกว่า

อรุณ รักธรรม (2530 : 571-572) จำแนกสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงว่ามาจาก

1. ความกลัวในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะต้องทำงานมากขึ้น แต่ต้องรับเงินเดือนเท่าเดิม จะต้องเพิ่มเวลาทำงานมากขึ้นแต่รายได้ลด ต้องการความชำนาญมากขึ้น และ โอกาสในการก้าวหน้าลดน้อยลง ซึ่งมีผลต่อรายได้หรือมาตรฐานในการครองชีพ

2. ความกลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว ได้แก่ คนไม่ต้องการสูญเสียตำแหน่งในอนาคต การลงสลับในตำแหน่งใหม่จะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น

3. ความกลัวเกี่ยวกับการลดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานใหม่มีความรับผิดชอบน้อยลงกว่าเดิม อำนาจหน้าที่ลดลงไป และอาจได้รับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม

4. ความกลัวในความไม่สะดวกส่วนตัว ได้แก่ การต้องทำงานหนักกว่าเดิม การทำงานยากกว่าเดิม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่

5. ความกลัวในทางสังคม ได้แก่ การสูญเสียฐานะทางสังคม บุคคลอื่นอาจคิดว่าตนมีความสำคัญน้อย การที่ต้องสูญเสียสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการ (Needs Theory) Abraham H. Maslow จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับ ดังนี้

1 ความต้องการทางสรีรวิทยา (physiological needs) หมายถึง ความต้องการที่จำเป็นทางร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่พักอาศัย อากาศ การนอนหลับ และ ความต้องการเพศ เป็นต้น องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้ โดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน เช่น ห้องรับประทานอาหาร แสงสว่างและอุณหภูมิที่เหมาะสม การถ่ายเทอากาศอย่างเพียงพอ และเงินเดือนที่เพียงพอในการนำไปใช้เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นต้น

2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ความต้องการอยู่รอด (survival) ความต้องการนี้มีความสำคัญมาก จึงทำให้มีการตรากฎหมายขึ้นในสังคม ทั้งนี้เพื่อปกป้องและคุ้มครองชีวิตของบุคคล

2.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security) เป็นความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ความมั่นคงปลอดภัยทางด้านร่างกายนี้สามารถสร้างให้เกิดได้ในองค์กร โดยการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานที่ให้ความปลอดภัย และมีกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นการคุ้มครองบุคคลขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีการประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ และ ประกันสุขภาพ เพื่อสนองความต้องการ ความปลอดภัย สำหรับความมั่นคง ปลอดภัยทางด้านจิตใจนั้น เป็นความต้องการทำงานที่มีความมั่นคงและสามารถทราบอนาคตในการทำงานได้ งานราชการจะตอบสนอง

ความต้องการนี้ กล่าวคือ มีการจ้างงานอย่างแน่นนอนและต่อเนื่อง ถึงแม้ว่ารายได้อาจไม่มากนักก็ตาม ในองค์กรธุรกิจก็อาจมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานโดยมีการจ้างงานอย่างแน่นนอนและต่อเนื่องได้เช่นเดียวกัน แต่มักเป็นงานที่ใช้ทักษะน้อยและค่าจ้างต่ำเท่านั้น

3 ความต้องการทางสังคม (social needs or belongingness needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเป็นความต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และต้องการได้รับความรักใคร่จากบุคคลอื่น ความต้องการเหล่านี้เมื่อเกิดขึ้นในองค์กร จะเป็นความต้องการในการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในกลุ่มทำงาน และการมีสัมพันธภาพทางบวกกับหัวหน้างาน ในการทำงานที่นำเบื่องานหรืองานที่ต้องทำซ้ำๆ เป็นประจำ ความสัมพันธ์กันทางสังคมจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้

4 ความต้องการการเคารพยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรี (self respect) มีภาพพจน์ของตนเองในทางบวก (positive self image) ต้องการมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและยอมรับ ความต้องการขั้นนี้บางกรณีเรียกว่าเป็นความต้องการยกย่องตัวเอง (ego needs) ความต้องการเหล่านี้เมื่อปรากฏในองค์กร จะเป็นความต้องการเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นในองค์กร ต้องการมีความรับชอบเพิ่มขึ้น ต้องการสถานภาพสูงขึ้น และเป็นที่ไว้วางใจในองค์กร การไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้ มักจะนำไปสู่ความรู้สึกมีปมด้อยและทำให้กำลังขวัญต่ำ

5 ความต้องการแท้จริงของตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งบุคคลมุ่งมั่นที่จะเป็นในสิ่งที่ตนเองสามารถที่จะเป็นได้ตามเป้าหมายและตามศักยภาพของตน งานที่เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถก้าวไปถึงความต้องการแท้จริงของตนนั้นไม่ค่อยพบเห็นมากนัก งานบริหารระดับสูงและงานวิชาชีพบางประเภทจะเป็นกิจกรรมทางอาชีพที่อาจมีส่วนทำให้ความต้องการแท้จริงของตนเป็นจริงขึ้นมาได้ องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการแท้จริงของตนแก่สมาชิกได้ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสเจริญเติบโต (growth) แก่สมาชิก และมีกรอบสมาชิกเพื่อมอบหมายงานใหม่ที่ท้าทาย และส่งเสริมให้ก้าวหน้าต่อไป ความต้องการแท้จริงของตนประกอบด้วยสิ่งที่บุคคลปรารถนา 2 ประการ คือ

5.1 ความรู้ความสามารถ (competence) เป็นความปรารถนาที่จะรอบรู้ในงานและมีความเจริญเติบโตในอาชีพ บุคคลจะเริ่มต้นด้วยการใช้ความสามารถและทักษะของตนกับสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย ดังนั้นองค์กรที่จัดให้มีงานซึ่งท้าทายความสามารถและเป็นงานที่มีความหมาย จะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองสิ่งที่ปรารถนา บุคคลที่รู้สึกว่าตนขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน จะไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน

5.2 ความสำเร็จ (achievement) องค์กรสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศเพื่อพัฒนาความต้องการความสำเร็จให้สูงขึ้นได้ โดยการแจ้งผลงานให้ทราบ ให้โอกาสเสี่ยงในระดับปานกลาง ให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้โอกาสในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น ความต้องการทั้ง 5 ลำดับขั้นของ Maslow นี้ จะเริ่มต้นจากขั้นที่ 1 ตามลำดับไปจนถึงขั้นที่ 5 โดยความต้องการในขั้นหนึ่งๆ จะต้องได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจเสียก่อนความต้องการขั้นต่อไป จึงจะเกิดขึ้นตามลำดับจนถึงขั้นที่ 5 ในที่สุด ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการส่วนหนึ่งเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์ธร วิริยะกาล (2543 : 58-62) ได้ทำการศึกษา แนวทางการแปรรูปโรงไฟฟ้าบางปะกงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มผู้บริหารเห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโรงไฟฟ้าบางปะกงเป็นระบบธุรกิจจะช่วยให้มีการพัฒนาผู้ประกอบการปรับปรุงรูปแบบการทำงานที่คล่องตัวกว่าเดิมไม่ติดกับระเบียบคำสั่งแบบราชการ ในขณะที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไปมีความเห็นว่าเป็นไปด้วยกับการแปรรูป แต่รัฐต้องออกกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมการดำเนินงานกิจการไฟฟ้า สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน ต้ององค์กรกลางมาควบคุมดูแล ไม่ให้เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน สำหรับกลุ่มสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์โรงไฟฟ้าบางปะกงไม่เห็นด้วยกับนโยบายแปรรูป โดยการขายหุ้นร้อยละ 70 และนโยบายเสรีเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาลงทุนสร้างโรงไฟฟ้าในประเทศ จะทำให้เกิดการรวมตัวเพื่อผลประโยชน์ในการกำหนดราคาค่าไฟฟ้า ดังนั้น หากรัฐจะแปรรูปรัฐบาลต้องถือหุ้น ร้อยละ 70 และเอกชนร้อยละ 30 แต่ต้องขายหุ้นให้นักลงทุนชาวไทยและสถาบันการเงินในประเทศเท่านั้น เพื่อเป็นการเสนอแนวทางที่เหมาะสม ระดับผู้บริหารต้องประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับพนักงานระดับล่างทราบถึงความจำเป็นในการแปรรูป วิธีการและรูปแบบในการแปรรูป ผลดีและผลเสีย ความมั่นคงของพนักงานครอบครัว รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อพนักงานจะได้เตรียมตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อุดม โพธิ์พันธ์ (2542 : 97-103) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารขององค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริหารขององค์กรการโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

สำเนา อัฐนาค (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกาไปรษณีย์คลองจั่น ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสภาพการที่เป็นพนักงานในปัจจุบัน ตราบใดที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยยังมีผลกำไรอยู่ ก็ไม่สมควรที่จะมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถ้าหากมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว พนักงานจะต้องทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม และไม่แน่ใจว่าจะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มากกว่าเดิม

2. เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3. ระดับตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

จำนุพันธ์ อำพันแสง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ถึงแม้ว่ารัฐจะได้กำหนดนโยบายเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้เป็นที่ชัดเจนแต่ในปัจจุบันยังไม่มีความหมายฉบับใดที่กำหนดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้โดย

ตรงจะมีเพียงกฎหมายและระเบียบบางฉบับที่นำมาปรับใช้กับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นกรณีๆไป อันได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมหรือดำเนินกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจำหน่ายกิจการหรือหุ้นที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ. 2504 ตามกรณีศึกษา กฟผ.เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินกิจการด้านสาธารณูปโภคในการผลิตไฟฟ้า ซึ่งจะต้องผลิตไฟฟ้าให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน และมีการดำเนินกิจการอย่างต่อเนื่อง กิจการไฟฟ้าจึงเป็นกิจการที่ต้องการเงินลงทุนสูง ซึ่งในการนี้เพื่อไม่ให้เป็นการแบกรับภาระของรัฐจนเกินไป กฟผ.จึงได้มีการเพิ่มบทบาทเอกชนในกิจการ แต่เนื่องจาก กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามกฎหมายมหาชน และมีอำนาจของฝ่ายปกครองสนับสนุนอยู่ เพื่อที่จะได้มีอำนาจหรืออิทธิพิเศษต่างๆ ในการกระทำการบางอย่างตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน จึงเป็นทางออกในการระดมทุนจากภาคเอกชน และในขณะเดียวกัน กฟผ. ก็ยังคงมีความเป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการคงไว้ซึ่งอำนาจและสิทธิพิเศษต่างๆในการที่จะดำเนินกิจการไฟฟ้าไปบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจต่อไปในภายภาคหน้า

พงศ์พันธ์ อำนาจ (2543 : 76-82) ได้ทำการศึกษา การรับรู้และทัศนคติต่อการแปรรูปของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และการร่วมทุนหรือการให้สัมปทานแก่เอกชนมีทัศนคติพึงพอใจต่อสภาพการจ้างงานที่ กทพ.มีให้อยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่แน่ใจว่าเมื่อมีการแปรรูป กทพ. แล้วจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตัวพนักงาน ต่อองค์กร และต่อส่วนรวมหรือประชาชนหรือไม่ ไม่ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนเห็นด้วยถ้า กทพ. จะมีการแปรรูปโดยวิธีการจัดตั้งบริษัทลูกเพื่อดำเนินธุรกิจโดยการรับสัมปทานจาก กทพ. หรือร่วมทุนในโครงการต่างๆของ กทพ.

บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 82-85) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการประปานครหลวงมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ความรู้สึกในเรื่องความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน และการคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่ระดับตำแหน่งก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

อัษฎา ทรงพิพัฒน์ (2542 : 75) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา : พนักงานในหน่วยงานบริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่เห็นด้วย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านผลกระทบต่อพนักงานนั้นอยู่ในระดับที่ไม่แน่ใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับผลกระทบต่อพนักงานที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อจะลดความคัดค้านของพนักงานที่ไม่เห็นด้วยและยังไม่แน่ใจในเรื่องดังกล่าวลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อที่เกี่ยวกับ สวัสดิการและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน และสภาพการจ้างงานภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ในส่วนของอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยที่พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-36 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 6-15 ปี ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ซึ่งคนกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มคนส่วนมากในหน่วยงาน ดังนั้นจากจุดนี้ผู้บริหารควรที่จะเข้าไปเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยเน้นไปยังพนักงานในกลุ่มดังกล่าวซึ่งอาจจะใช้วิธีการต่างๆ เป็นต้นว่า การเสริม

สร้างความเข้าใจในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้พนักงานไม่เสียขวัญกำลังใจในการทำงานตลอดจน เป็นการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานอีกด้วย

/ มณระวี กรรณสูต (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษา ทศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา आयงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ส่วนเพศ สถานภาพทางการสมรส ระดับตำแหน่งและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ทศท. ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่อง"ทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" ผู้วิจัยได้อ้างอิงผลงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากผลงานวิจัยจำนวนหลายชิ้น ดังที่แสดงในหัวข้อสรุปผลงานวิจัยค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยเน้นผลงานวิจัยของ มณระวี กรรณสูต (ได้ทำการศึกษา ทศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ) และ อชฎา ทรงพิพัฒน์ (ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา : พนักงานในหน่วยงานบริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ) เป็นต้นแบบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การนำเสนอในบทนี้ จะเป็นการกล่าวถึงวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง จาก 39 หน่วยงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 10,988 คน(ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2544)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างอันเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จากจำนวนประชากรทั้งหมด 10,988 คน มีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง(Sampling Size) ที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร จากการคำนวณด้วยวิธีของ Yamane (Yamane. 1967 :886-887) โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

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

เมื่อ	n	=	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N	=	จำนวนของประชากร
	e	=	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

หมายเหตุ ค่า e ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณดังกล่าว (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned}
 N &= 10,988 \\
 e &= 0.05 \\
 n &= \frac{10,988}{1 + 10,988 (0.05)^2} \\
 &= 386 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน บวกเพิ่ม 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน

ขั้นที่ 2 ทำการคำนวณหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของจำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ โดยใช้แบบ Proportional Stratifies โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}$$

ตาราง 1 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากการคำนวณ ได้สัดส่วนของพนักงาน กฟน. ดังนี้

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	ฝ่ายอำนวยการและสังกัดผู้บริหารระดับสูง	118	5
2	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	55	2
3	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	122	5
4	ฝ่ายฝึกอบรม	110	4
5	ฝ่ายประชาสัมพันธ์	100	4
6	ฝ่ายกฎหมาย	96	4
7	ฝ่ายจัดการธุรกิจและพลังงานไฟฟ้า	61	2
8	ฝ่ายนโยบาย แผนและงบประมาณ	100	4
9	ฝ่ายบัญชี	162	6
10	ฝ่ายการเงิน	96	4
11	ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ	238	9
12	ฝ่ายแผนที่และอุปกรณ์งานจำหน่าย	360	14
13	การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ	421	16
14	การไฟฟ้านครหลวง เขตธนบุรี	371	14
15	การไฟฟ้านครหลวง เขตราชบุรีบูรณะ	364	14
16	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางขุนเทียน	364	14
17	ฝ่ายกิจการไฟฟ้าเขต	139	5
18	การไฟฟ้านครหลวง เขตคลองเตย	358	14
19	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางกะปิ	450	17

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด	ประชากร(คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
20	การไฟฟ้านครหลวง เขตสมุทรปราการ	400	15
21	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางพลี	380	15
22	การไฟฟ้านครหลวง เขตยานนาวา	336	13
23	การไฟฟ้านครหลวง เขตสามเสน	427	17
24	การไฟฟ้านครหลวง เขตนนทบุรี	422	16
25	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางใหญ่	390	15
26	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางเขน	332	13
27	การไฟฟ้านครหลวง เขตมีนบุรี	400	15
28	ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	124	5
29	ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า	588	23
30	ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า	670	26
31	ฝ่ายป้องกันอุบัติเหตุ	48	2
32	โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง	181	7
33	ฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการทั่วไป	301	12
34	ฝ่ายโรงงาน	396	15
35	สำนักออกแบบและสร้างผลิตภัณฑ์	165	6
36	ฝ่ายออกแบบด้านไฟฟ้าและงานวิศวกรรมโยธา	207	8
37	ฝ่ายก่อสร้าง	676	26
38	ฝ่ายบริการระบบไฟฟ้า	289	11
39	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	171	8
รวม		10,988	425

ที่มา : ข้อมูลจำนวนพนักงาน กฟน. จำแนกตามสังกัด จากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ 30 กันยายน 2544

ขั้นที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ(Judgement random sampling) โดยนำจำนวนตัวอย่างที่ได้จากขั้นที่ 1 และ 2 มาจัดกลุ่มย่อย โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน กฟน. จำนวน 10,988 คน มาพิจารณาถึงสัดส่วนของพนักงานโดยแยกออกเป็น 3 ส่วน (สัดส่วนที่จำแนกตามระดับตำแหน่งของพนักงาน กฟน. โดยฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ 30 กันยายน 2544) ดังนี้

1. พนักงานระดับ 1-3 มีสัดส่วน 24% ของพนักงานทั้งหมด
2. พนักงานระดับ 4-6 มีสัดส่วน 60% ของพนักงานทั้งหมด
3. พนักงานระดับ 7 ขึ้นไปมีสัดส่วน 16% ของพนักงานทั้งหมด

ตาราง 2 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ(Judgement random sampling)

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	จำนวน ตัวอย่าง (คน)	ระดับตำแหน่ง (จำนวนสัดส่วนใน กฟน. %)		
				ระดับ1-3 (24%)	ระดับ4-6 (60%)	ระดับ7ขึ้นไป (16%)
1	ฝ่ายอำนวยการและสังกัดผู้บริหารระดับสูง	118	5	1	3	1
2	ฝ่ายตรวจสอบภายใน	55	2	1	1	0
3	ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	122	5	1	3	1
4	ฝ่ายฝึกอบรม	110	4	1	2	1
5	ฝ่ายประชาสัมพันธ์	100	4	1	2	1
6	ฝ่ายกฎหมาย	96	4	1	2	1
7	ฝ่ายจัดการธุรกิจและพลังงานไฟฟ้า	61	2	1	1	0
8	ฝ่ายนโยบาย แผนและงบประมาณ	100	4	1	2	1
9	ฝ่ายบัญชี	162	6	1	4	1
10	ฝ่ายการเงิน	96	4	1	2	1
11	ฝ่ายจัดซื้อและพัสดุ	238	9	2	5	2
12	ฝ่ายแผนที่และอุปกรณ์งานจำหน่าย	360	14	4	8	2
13	การไฟฟ้านครหลวง เขตวัดเลียบ	421	16	4	10	2
14	การไฟฟ้านครหลวง เขตธนบุรี	371	14	4	8	2
15	การไฟฟ้านครหลวง เขตราชบุรีบูรณะ	364	14	4	8	2
16	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางขุนเทียน	364	14	4	8	2
17	ฝ่ายกิจการไฟฟ้าเขต	139	5	1	3	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	จำนวน ตัวอย่าง (คน)	ระดับตำแหน่ง (จำนวนสัดส่วนใน กพน. %)		
				ระดับ1-3 (24%)	ระดับ4-6 (60%)	ระดับ7ขึ้นไป (16%)
18	การไฟฟ้านครหลวง เขตคลองเตย	358	14	4	8	2
19	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางกะปิ	450	17	4	10	3
20	การไฟฟ้านครหลวง เขตสมุทรปราการ	400	15	4	9	2
21	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางพลี	380	15	4	9	2
22	การไฟฟ้านครหลวง เขตยานนาวา	336	13	3	8	2
23	การไฟฟ้านครหลวง เขตสามเสน	427	17	4	10	3
24	การไฟฟ้านครหลวง เขตนนทบุรี	422	16	3	10	3
25	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางใหญ่	390	15	4	9	2
26	การไฟฟ้านครหลวง เขตบางเขน	332	13	3	8	2
27	การไฟฟ้านครหลวง เขตมีนบุรี	400	15	4	9	2
28	ฝ่ายวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า	124	5	1	3	1
29	ฝ่ายบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า	588	23	6	14	3
30	ฝ่ายควบคุมระบบไฟฟ้า	670	26	6	16	4
31	ฝ่ายป้องกันอุบัติเหตุ	48	2	1	1	0
32	โรงพยาบาลการไฟฟ้านครหลวง	181	7	2	4	1
33	ฝ่ายจัดการทรัพย์สินและบริการทั่วไป	301	12	3	7	2
34	ฝ่ายโรงงาน	396	15	4	9	2
35	สำนักออกแบบและสร้างผลิตภัณฑ์	165	6	1	4	1
36	ฝ่ายออกแบบด้านไฟฟ้าและงานวิศวกรรมโยธา	207	8	2	5	1
37	ฝ่ายก่อสร้าง	676	26	6	16	4
38	ฝ่ายบริการระบบไฟฟ้า	289	11	2	7	2
39	ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	171	8	3	4	1

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	จำนวน ตัวอย่าง (คน)	ระดับตำแหน่ง (จำนวนสัดส่วนใน กพน. %)		
				ระดับ1-3 (24%)	ระดับ4-6 (60%)	ระดับ7ขึ้นไป (16%)
	รวม	10,988	425	102	255	68

ที่มา : ข้อมูลสัดส่วนจำแนกตามระดับตำแหน่งของพนักงาน กพน. จากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ 30 กันยายน 2544

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการทราบจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องการวัดทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง การใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และมีลักษณะที่สามารถตอบให้ข้อเท็จจริงได้
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญตรวจและแก้ไข เพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
4. เมื่อได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงได้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดสอบ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานและ เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ได้แก่ แหล่งที่มาซึ่งข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับ และปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ได้รับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 20 ข้อ ใช้ลักษณะเป็นมาตรวัด (Scale) ตามแบบของ Likert โดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ได้แบ่งการสอบถามออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน มีข้อความเชิงบวก (Positive) จำนวน 6 ข้อ และข้อความเชิงลบ (Negative) จำนวน 4 ข้อ รวมจำนวน 10 ข้อ
2. ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร มีข้อความเชิงบวก (Positive) จำนวน 7 ข้อ และข้อความเชิงลบ (Negative) จำนวน 3 ข้อ รวมจำนวน 10 ข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ จึงต้องหาความเที่ยงตรง และหาความเชื่อมั่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น
2. การทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ2540:200) ดังนี้

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

เมื่อ	α	=	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	=	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	s_i^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงการไฟฟ้านครหลวง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานของหน่วยงานภายในการไฟฟ้านครหลวง เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามตามสายงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 425 ฉบับ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหน่วยงานภายในการไฟฟ้านครหลวง

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1.เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน นำแบบสอบถามเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาบันทึกรหัส(Code)

2.ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อเตรียมนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ตามลำดับดังนี้

2.1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 แบบสอบถามด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

2.3 แบบสอบถามด้านทัศนคติ

จากแนวคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 1 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมุติฐานว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรเหล่านั้น โดยสร้างเป็นมาตรวัดแบบ Likert โดยประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งมีข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive) ตอนนโยบายการแปรรูป

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความเชิงลบ (Negative) ตอนนโยบายการแปรรูป

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเกณฑ์ทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงโดยรวม และทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงรายด้านเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยรายข้อ สูงสุดคือ 5 คะแนนและต่ำสุด

คือ 1 คะแนน จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะทำการรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับทัศนคติออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงของระดับทัศนคติ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.80	มีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.81 – 2.60	มีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.61 – 3.40	มีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.41 – 4.20	มีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.21 – 5.00	มีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบ โดยแยกจำนวนค่าร้อยละเป็นรายชื่อประกอบการบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การใช้ร้อยละเพื่อพิจารณาการกระจายของตัวแปร และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

2. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

โดยที่ $\bar{X}$ = ค่าตัวกลางเลขคณิตสำหรับข้อมูลตัวอย่าง
 X_i = ค่าของข้อมูลตัวอย่างที่ i
 n = จำนวนตัวอย่าง

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

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

เมื่อ S = ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 X = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t – test) แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213 – 218)

กรณีทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (S^2_1 , S^2_2) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S^2_1, S^2_2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268)

1) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม และมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไป

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

F = ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
 MS_b = ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean square between groups)

$$\begin{aligned}
 MS_w &= \text{ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม} \\
 &\quad (\text{Mean square within groups}) \\
 MS_b &= SS_b / (k - 1) \\
 MS_w &= SS_w / (n - k) \\
 SS_b &= \text{ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม (Between group sum of} \\
 &\quad \text{squares)} \\
 SS_w &= \text{ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม (Within group sum of} \\
 &\quad \text{squares)} \\
 k &= \text{จำนวนกลุ่ม} \\
 n &= \text{จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง} \\
 (k - 1) &= \text{Degrees of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม (df}_b\text{)} \\
 (n - k) &= \text{Degrees of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม (df}_w\text{)}
 \end{aligned}$$

เมื่อคำนวณค่าต่าง ๆ แล้ว นำค่าที่คำนวณได้นี้บรรจุลงในตารางสรุป เพื่อยางงานผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ตามรูปแบบดังนี้

แหล่งของการแปรผัน	ผลรวมกำลังสอง SS	df	ค่าประมาณของความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	$k-1$	MS_b	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	SS_w	$n-k$	MS_w	
ทั้งหมด	SS_T	$n-1$		

2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' (บุญชม ศรีสะอาด.2541 : 344) โดยการหาค่า F ของทุกคู่แล้วนำค่า F ไปเปรียบเทียบกับค่าเกณฑ์จากสูตร

$$\text{ค่าเกณฑ์} = (k - 1) (\text{ค่าวิกฤติของ } F)$$

$$\text{ค่า } F = \frac{(\bar{X}_i - \bar{X}_j)^2}{MS_{\text{error}} \left\{ (n_i + n_j) / n_i n_j \right\}}$$

$$\begin{aligned}
 F &= \text{ค่าสถิติที่จะนำไปเทียบกับค่าเกณฑ์เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ} \\
 \bar{X}_1, \bar{X}_2 &= \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม } i \text{ และกลุ่ม } j \text{ ตามลำดับ} \\
 n_i, n_j &= \text{จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ } i \text{ และกลุ่ม } j \text{ ตามลำดับ} \\
 MS_{\text{error}} &= \text{ค่าประมาณของความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน} \\
 k &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าจะมีนัยสำคัญ ณ ระดับนัยสำคัญ (α) ที่กำหนดไว้ ก็ต่อเมื่อ ค่า F ที่คำนวณจากสูตร F มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับค่าเกณฑ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมายดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติ t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติ F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	259	65.20
หญิง	138	34.80
รวม	397	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	57	14.40
31 – 40 ปี	201	50.60
41 - 50 ปี	85	21.40
51 – 60 ปี	54	13.60
รวม	397	100.00
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	129	32.50
สมรส	252	63.50
ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	16	4.00
อื่นๆ	0	0.00
รวม	397	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส.	111	28.00
ปวส.	66	16.60
ปริญญาตรี	202	50.90
สูงกว่าปริญญาตรี	18	4.50
รวม	397	100.00

ตาราง 3(ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่ง		
พนักงานระดับ 1 – 3	97	24.40
พนักงานระดับ 4 – 6	232	58.50
พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	68	17.10
รวม	397	100.00
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	34	8.60
6 – 10 ปี	63	15.90
11 – 15 ปี	158	39.80
16 – 20 ปี	37	9.30
21 – 25 ปี	45	11.30
มากกว่า 25 ปี	60	15.10
รวม	397	100.00
7. อัตราอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	189	47.60
15,001 – 25,000 บาท	101	25.40
25,001 – 35,000 บาท	44	11.10
35,001 – 45,000 บาท	33	8.30
45,001 – 55,000 บาท	23	5.80
มากกว่า 55,000 บาท	7	1.80
รวม	397	100.00
8. แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง		
วารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง	164	41.30
อินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง	14	3.50
บุคคลในที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น	183	46.10
แหล่งอื่นๆ	36	9.10
รวม	397	100.00
9. ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง		
1 ครั้งต่อเดือน	177	44.50
2 ครั้งต่อเดือน	84	21.20
3 ครั้งต่อเดือน	44	11.10
อื่นๆ	92	23.20
รวม	397	100.00

ตาราง 3(ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
10. ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป		
1 ครั้งต่อเดือน	147	37.00
2 ครั้งต่อเดือน	85	21.40
3 ครั้งต่อเดือน	59	14.90
อื่นๆ	106	26.70
รวม	397	100.00

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.2 ร้อยละ 34.8 เป็นเพศหญิง ด้านอายุ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.4 และอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตามลำดับ ด้านสถานภาพการสมรส พนักงานสมรสแล้วมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 32.5 สถานภาพม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.0 และสถานภาพอื่นๆ ไม่มี ตามลำดับ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมามีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 28.0 วุฒิการศึกษา ระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.6 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

พนักงานระดับ 4 – 6 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.5 รองลงมาเป็นพนักงานระดับ 1 – 3 คิดเป็นร้อยละ 24.4 และเป็นพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ ระดับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมามีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.4 อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.1 อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.3 อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 45,001 – 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.8 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

การได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.1 ได้รับจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง คิดเป็นร้อยละ 41.3 ได้รับจากได้รับจากแหล่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 9.1 และได้รับจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง คิดเป็นร้อยละ 3.5ตามลำดับ ระดับความถี่ที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 ได้รับเป็นจำนวนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 23.2 ได้รับ 2 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และได้รับ 3 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 11.1 ตามลำดับ การได้รับข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป 1 ครั้งต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 ได้รับเป็นจำนวนอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 26.7 ได้รับ 2 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และได้รับ 3 ครั้งต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจทั่วไป เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม แสดงในตาราง 4 - 36

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายด้านและโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.91	0.61	ปานกลาง
2. ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.79	0.72	ปานกลาง
รวม	2.85	0.61	ปานกลาง

ตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายด้านและโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้า ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน จำแนกเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.96	1.05	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.17	1.09	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.32	0.97	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.83	1.04	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.55	1.06	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.49	1.01	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.26	1.02	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.08	1.14	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.19	1.26	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.71	1.14	ปานกลาง
รวม		2.91	0.61	ปานกลาง

ตาราง 5 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปอยู่ในระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางสูงที่สุดคือ การแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 3.19$) รองลงมาในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.17$) และ ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับต่ำมีทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน. ($\bar{X} = 2.26$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อและรวมด้าน

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
11. ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.05	1.17	ปานกลาง
12. ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.90	1.13	ปานกลาง
13. ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.90	1.12	ปานกลาง
14. ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.14	1.10	ปานกลาง
15. ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.68	1.17	สูง
16. ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.63	1.18	สูง
17. ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.97	1.11	สูง
18. ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.24	1.19	ปานกลาง
19. ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.68	1.13	สูง
20. ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.29	1.23	ต่ำ
รวม	2.79	0.72	ปานกลาง

ตาราง 6 แสดงว่าความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีทั้งสิ้น 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ ($\bar{X}=3.97$) รองลงมาในระดับสูงเช่นกันคือ กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่อง

เนื่องทุกปี ($\bar{X}=3.68$) และ กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการไฟฟ้า นครหลวง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 5 ข้อ และพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำมีทั้งสิ้น 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ เห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป ($\bar{X} = 2.29$)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามเพศเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	เพศชาย		ระดับ	เพศหญิง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.87	0.66	ปานกลาง	2.97	0.52	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.75	0.77	ปานกลาง	2.88	0.61	ปานกลาง
รวม	2.81	0.66	ปานกลาง	2.93	0.50	ปานกลาง

ตาราง 7 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 2.93$ และ 2.81 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 2.97$ และ 2.87 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 2.88$ และ 2.75 ตามลำดับ)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	เพศชาย		ระดับ	เพศหญิง		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.91	1.12	ปานกลาง	3.07	.091	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.06	1.17	ปานกลาง	3.38	0.89	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดีขึ้น	2.33	1.01	ต่ำ	2.30	0.87	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.75	1.11	ปานกลาง	2.97	0.88	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.53	1.11	ต่ำ	2.59	0.96	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.45	1.06	ต่ำ	2.57	0.90	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.30	1.07	ต่ำ	2.20	0.93	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.08	1.20	ปานกลาง	3.09	1.04	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.20	1.25	ปานกลาง	3.17	1.27	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.71	1.18	ปานกลาง	2.70	1.07	ปานกลาง
รวม		2.87	0.66	ปานกลาง	2.97	0.52	ปานกลาง

ตาราง 8 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 2.97$ และ 2.87 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศชาย รู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน สูงสุด ($\bar{X}=3.20$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศหญิง มีความคิดเห็นว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.38$) และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามเพศ เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	เพศชาย		ระดับ	เพศหญิง		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.02	1.20	ปานกลาง	3.11	1.12	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.86	1.15	ปานกลาง	2.99	1.10	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.82	1.18	ปานกลาง	3.05	0.99	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.09	1.18	ปานกลาง	3.24	0.93	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.69	1.23	สูง	3.67	1.04	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.60	1.24	สูง	3.70	1.05	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนามูลฐาน ระบบงาน และเทคโนโลยี ต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.01	1.14	สูง	3.90	1.03	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.10	1.24	ปานกลาง	3.49	1.06	สูง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.63	1.19	สูง	3.79	0.99	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัท จำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.24	1.29	ต่ำ	2.41	1.10	ต่ำ
รวม		2.75	0.77	ปานกลาง	2.88	0.61	ปานกลาง

ตาราง 9 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพชหึงมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าเพศชาย ($\bar{X} = 2.88$ และ 2.75 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นตรงกันว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X} = 4.01$ และ 3.90 ตามลำดับ) และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	ไม่เกิน 30 ปี		ระดับ	31 – 40 ปี		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	3.09	0.60	ปานกลาง	2.88	0.60	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	3.00	0.64	ปานกลาง	2.78	0.73	ปานกลาง
รวม	3.04	0.59	ปานกลาง	2.83	0.60	ปานกลาง

ตาราง 10 (ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	41 – 50 ปี		ระดับ	51 – 60 ปี		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.88	0.62	ปานกลาง	2.85	0.63	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.64	0.66	ปานกลาง	2.87	0.82	ปานกลาง
รวม	2.76	0.58	ปานกลาง	2.86	0.68	ปานกลาง

ตาราง 10 แสดงว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี มีความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ($\bar{X}$ = 3.04 , 2.83 , 2.76 และ 2.86 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี ($\bar{X}$ = 3.09 , 2.88 , 2.88 และ 2.85 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี ($\bar{X}$ = 3.00 , 2.78 , 2.64 และ 2.87 ตามลำดับ)

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ไม่เกิน 30 ปี		ระดับ	31 - 40 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	3.05	1.01	ปานกลาง	2.96	1.11	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.47	0.97	สูง	3.12	1.12	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.44	0.93	ต่ำ	2.34	1.01	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	3.05	0.95	ปานกลาง	2.79	1.02	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.95	0.97	ปานกลาง	2.57	1.09	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.72	0.94	ปานกลาง	2.40	1.06	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.07	0.82	ต่ำ	2.24	1.05	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.26	1.09	ปานกลาง	3.11	1.15	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.05	1.06	ปานกลาง	3.24	1.32	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.44	0.96	ต่ำ	2.76	1.15	ปานกลาง
รวม		3.09	0.60	ปานกลาง	2.88	0.60	ปานกลาง

ตาราง 11(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพภาพของพนักงาน	41 -50 ปี		ระดับ	51 - 60 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	3.04	0.98	ปานกลาง	2.78	0.98	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.13	1.04	ปานกลาง	3.07	1.16	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.28	0.93	ต่ำ	2.15	0.88	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.69	1.07	ปานกลาง	2.93	1.11	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.38	0.99	ต่ำ	2.33	1.03	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.52	0.93	ต่ำ	2.56	0.96	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.33	1.00	ต่ำ	2.44	1.11	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	2.92	1.06	ปานกลาง	3.04	1.26	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสภาพภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.24	1.24	ปานกลาง	3.11	1.27	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.76	1.20	ปานกลาง	2.72	1.19	ปานกลาง
รวม		2.88	0.62	ปานกลาง	2.85	0.63	ปานกลาง

ตาราง 11 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี ($\bar{X} = 3.09$, 2.88 , 2.88 และ 2.85 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.47$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.24$, 3.24 และ 3.11) และพนักงานทุกระดับอายุมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามอายุ เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ไม่เกิน 30 ปี		ระดับ	31 – 40 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการปรับปรุง กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.11	0.96	ปานกลาง	3.08	1.19	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	3.09	0.95	ปานกลาง	2.93	1.22	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	3.19	1.03	ปานกลาง	2.91	1.16	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบ ข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.60	1.02	ปานกลาง	3.00	1.14	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.56	0.93	สูง	3.66	1.22	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.33	1.04	ปานกลาง	3.66	1.22	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการปรับปรุง ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.70	0.98	สูง	4.00	1.12	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการปรับปรุง พนักงานจะลดแรงต่อต้านการปรับปรุง กฟน.	3.26	0.94	ปานกลาง	3.28	1.26	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.81	0.93	สูง	3.65	1.17	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการปรับปรุง กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.58	1.05	ต่ำ	2.25	1.25	ต่ำ
รวม		3.00	0.64	ปานกลาง	2.78	0.73	ปานกลาง

ตาราง 12(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	41 – 50 ปี		ระดับ	51 - 60 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.79	1.26	ปานกลาง	3.30	1.11	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.68	1.00	ปานกลาง	2.98	1.12	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.75	1.08	ปานกลาง	2.81	1.13	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.15	0.99	ปานกลาง	3.17	1.11	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.87	1.04	สูง	3.59	1.38	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.81	1.07	สูง	3.59	1.27	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.27	0.98	สูงมาก	3.67	1.26	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.09	1.25	ปานกลาง	3.30	1.09	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.69	1.04	สูง	3.67	1.29	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.20	1.26	ต่ำ	2.30	1.25	ต่ำ
รวม		2.64	0.66	ปานกลาง	2.87	0.82	ปานกลาง

ตาราง 12 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี ($\bar{X}$ = 3.00 , 2.78 , 2.64 และ 2.87 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51-60 ปี มีความคิดเห็นว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน สูงสุด ($\bar{X}$ =3.81 และ 3.67) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุ 31-40 ปี , 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}$ =4.00 , 4.27 และ 3.67) และพนักงานทุกระดับอายุมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้า นครหลวง	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	ม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	3.03	0.56	ปาน กลาง	2.83	0.64	ปาน กลาง	3.11	0.51	ปาน กลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ขององค์กร	2.86	0.69	ปาน กลาง	2.75	0.73	ปาน กลาง	2.87	0.76	ปาน กลาง
รวม	2.95	0.57	ปาน กลาง	2.79	0.62	ปาน กลาง	2.99	0.61	ปาน กลาง

ตาราง 13 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพโสด สมรสแล้ว และสถานภาพม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ มีความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรสแล้ว ($\bar{X} = 2.99$, 2.95 และ 2.79 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว ($\bar{X} = 3.11$, 3.03 และ 2.83 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว ($\bar{X} = 2.87$, 2.86 และ 2.75 ตามลำดับ)

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	ม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.97	0.89	ปานกลาง	2.95	1.13	ปานกลาง	3.13	1.09	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.35	0.97	ปานกลาง	3.06	1.14	ปานกลาง	3.50	1.15	สูง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.43	0.85	ต่ำ	2.24	1.03	ต่ำ	2.63	0.81	ปานกลาง
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.98	0.89	ปานกลาง	2.72	1.11	ปานกลาง	3.25	0.68	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.76	0.97	ปานกลาง	2.43	1.10	ต่ำ	2.69	0.79	ปานกลาง
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.57	0.90	ต่ำ	2.42	1.07	ต่ำ	2.94	0.68	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.18	1.00	ต่ำ	2.31	1.04	ต่ำ	2.31	0.95	ต่ำ

ตาราง 14(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่องานภาพ ของพนักงาน	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	ม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมาก กว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.05	1.02	ปาน กลาง	3.11	1.21	ปาน กลาง	2.88	1.09	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สถานภาพของตนเอง เช่นการ ถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอน ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.09	1.21	ปาน กลาง	3.25	1.29	ปาน กลาง	3.12	1.09	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้น ภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.42	1.01	ต่ำ	2.85	1.18	ปาน กลาง	2.75	1.24	ปาน กลาง
รวม		3.03	0.56	ปาน กลาง	2.83	0.64	ปาน กลาง	3.11	0.51	ปาน กลาง

ตาราง 14 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ย
ของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่องานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงาน
ที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว ($\bar{X}$ = 3.11 , 3.03 และ 2.83 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวง
สถานภาพม่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และสถานภาพโสด มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิ
ภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}$ =3.50 และ 3.35) ส่วน
พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึก
กังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น
สูงสุด ($\bar{X}$ =3.25) และพนักงานทุกสถานภาพการสมรสมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้าน
ผลกระทบต่องานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรสเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	ฝ่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.02	1.06	ปานกลาง	3.06	1.23	ปานกลาง	3.25	1.00	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.98	1.08	ปานกลาง	2.88	1.17	ปานกลาง	2.75	1.00	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. คือ การพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.95	1.10	ปานกลาง	2.88	1.15	ปานกลาง	2.94	0.93	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.18	1.11	ปานกลาง	3.12	1.12	ปานกลาง	3.25	0.77	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.57	0.98	สูง	3.74	1.24	สูง	3.75	1.34	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.50	1.05	สูง	3.69	1.24	สูง	3.75	1.24	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร แรงการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการปรับปรุง ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.80	1.00	สูง	4.06	1.14	สูง	3.94	1.24	สูง

ตาราง 15(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ขององค์กร	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	ฝ่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กพน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กพน.	3.18	1.10	ปานกลาง	3.25	1.24	ปานกลาง	3.56	1.15	สูง
19.	ท่านคิดว่า กพน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กพน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.70	1.01	สูง	3.67	1.18	สูง	3.75	1.18	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กพน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.48	1.11	ต่ำ	2.18	1.27	ต่ำ	2.63	1.26	ปานกลาง
รวม		2.86	0.69	ปานกลาง	2.75	0.73	ปานกลาง	2.87	0.76	ปานกลาง

ตาราง 15 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพฝ่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด และสมรสแล้ว ($\bar{X}$ = 2.87 , 2.86 และ 2.75 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงสถานภาพสมรส สถานภาพฝ่าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ และสถานภาพโสด มีความคิดเห็นว่า กพน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กพน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}$ =4.06 , 3.94 และ 3.80) และพนักงานทุกสถานภาพการสมรสมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง	ต่ำกว่า ปวส.		ระดับ	ปวส.		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.65	0.63	ปานกลาง	2.84	0.61	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.54	0.68	ปานกลาง	2.67	0.69	ปานกลาง
รวม	2.59	0.57	ปานกลาง	2.76	0.60	ปานกลาง

ตาราง 16(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง	ปริญญาตรี		ระดับ	สูงกว่าปริญญาตรี		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	3.05	0.56	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.95	0.68	ปานกลาง	3.02	0.96	ปานกลาง
รวม	3.00	0.57	ปานกลาง	3.09	0.72	ปานกลาง

ตาราง 16 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. และต่ำกว่า ปวส. ($\bar{X}$ = 3.09 , 3.00 , 2.76 และ 2.59 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. และต่ำกว่า ปวส. ($\bar{X}$ = 3.17 , 3.05 , 2.84 และ 2.65 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. และต่ำกว่า ปวส. ($\bar{X}$ = 3.02 , 2.95 , 2.67 และ 2.54 ตามลำดับ)

ตาราง 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ต่ำกว่า ปวส.		ระดับ	ปวส.		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.67	1.15	ปานกลาง	2.97	1.08	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	2.75	1.21	ปานกลาง	3.06	1.04	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดีขึ้น	2.10	0.99	ต่ำ	2.15	1.01	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.49	1.15	ต่ำ	2.79	1.10	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.24	1.11	ต่ำ	2.55	1.13	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.30	1.08	ต่ำ	2.56	1.11	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.46	1.09	ต่ำ	2.29	0.99	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.23	1.27	ปานกลาง	3.09	1.32	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.41	1.27	สูง	3.33	1.21	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.97	1.17	ปานกลาง	2.97	1.16	ปานกลาง
รวม		2.65	0.63	ปานกลาง	2.84	0.61	ปานกลาง

ตาราง 17(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่องานภาพของพนักงาน	ปริญญาดรี		ระดับ	สูงกว่า ปริญญาดรี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	3.11	0.96	ปาน กลาง	3.17	1.10	ปาน กลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของ พนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.43	0.97	สูง	3.28	1.07	ปาน กลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.47	0.91	ต่ำ	2.56	0.98	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการ พิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ที่แท้จริง	3.01	0.92	ปาน กลาง	2.94	0.87	ปาน กลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาส สอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถ ของท่านได้ง่ายขึ้น	2.69	0.98	ปาน กลาง	2.89	0.96	ปาน กลาง
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถ ขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่าน ได้ง่ายขึ้น	2.58	0.93	ต่ำ	2.44	0.86	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการ ทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภาย หลังการแปรรูป กฟน.	2.18	1.00	ต่ำ	1.89	0.76	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับ บัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงไป	3.00	1.00	ปาน กลาง	3.11	1.08	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและ ไม่มั่นใจต่องานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยก ย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.10	1.23	ปาน กลาง	2.39	1.38	ต่ำ
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่ง จะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.52	1.08	ต่ำ	2.22	1.11	ต่ำ
รวม		3.05	0.56	ปาน กลาง	3.17	0.59	ปาน กลาง

ตาราง 17 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. และต่ำกว่า ปวส. ($\bar{X} = 3.17, 3.05, 2.84$ และ 2.65 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.43$ และ 3.28) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. และปวส. มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.ทำให้ทำนุรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.41$ และ 3.33) และพนักงานทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสภาพขององค์กร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพขององค์กร	ต่ำกว่า ปวส.		ระดับ	ปวส.		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.90	1.25	ปานกลาง	3.06	1.20	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.76	1.18	ปานกลาง	2.74	1.22	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.60	1.14	ปานกลาง	2.65	1.10	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	2.86	1.16	ปานกลาง	2.95	1.06	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	4.10	1.14	สูง	3.61	1.35	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.88	1.25	สูง	3.62	1.22	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กรเร่งการพัฒนาคูคณากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.16	1.13	สูง	3.94	1.19	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.11	1.32	ปานกลาง	3.12	1.17	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.48	1.20	สูง	3.39	1.28	ปานกลาง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	1.84	1.19	ต่ำ	1.95	1.10	ต่ำ
รวม		2.54	0.68	ปานกลาง	2.67	0.69	ปานกลาง

ตาราง 18(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพขององค์กร	ปริญญาดรี		ระดับ	สูงกว่า ปริญญาดรี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.14	1.10	ปานกลาง	3.00	1.28	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	3.02	1.08	ปานกลาง	3.06	1.06	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	3.13	1.07	ปานกลาง	3.11	1.18	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.35	1.04	ปานกลาง	3.28	1.18	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.51	1.08	สูง	3.28	1.07	ปานกลาง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.53	1.10	สูง	3.28	1.27	ปานกลาง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.89	1.06	สูง	3.89	1.08	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.33	1.12	ปานกลาง	3.50	1.20	สูง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.89	0.97	สูง	3.72	1.32	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.59	1.17	ต่ำ	3.00	1.33	ปานกลาง
รวม		2.95	0.68	ปานกลาง	3.02	0.96	ปานกลาง

ตาราง 18 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. และต่ำกว่า ปวส. ($\bar{X} = 3.02, 2.95, 2.67$ และ 2.54 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X} = 4.16, 3.94, 3.89$ และ 3.89) และพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน และพนักงานทุกระดับการศึกษาที่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้า นครหลวง	ระดับ 1-3		ระดับ	ระดับ 4-6		ระดับ	ระดับ 7 ขึ้นไป		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	2.76	0.57	ปาน กลาง	2.93	0.64	ปาน กลาง	3.06	0.55	ปาน กลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ขององค์กร	2.64	0.71	ปาน กลาง	2.83	0.71	ปาน กลาง	2.89	0.76	ปาน กลาง
รวม	2.70	0.56	ปาน กลาง	2.88	0.62	ปาน กลาง	2.97	0.60	ปาน กลาง

ตาราง 19 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานระดับ 1-3 พนักงานระดับ 4-6 และ พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานระดับ 4-6 และพนักงานระดับ 1-3 ($\bar{X}$ = 2.97 , 2.88 และ 2.70 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ 1-3 ($\bar{X}$ = 3.06 , 2.93 และ 2.76 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ 1-3 ($\bar{X}$ = 2.89 , 2.83 และ 2.64 ตามลำดับ)

ตาราง 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ระดับ 1-3		ระดับ	ระดับ 4-6		ระดับ	ระดับ 7 ขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.78	1.13	ปานกลาง	3.02	1.05	ปานกลาง	3.04	0.94	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	2.82	1.15	ปานกลาง	3.25	1.07	ปานกลาง	3.38	1.01	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.22	1.01	ต่ำ	2.32	0.97	ต่ำ	2.46	0.89	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.65	1.04	ปานกลาง	2.82	1.06	ปานกลาง	3.09	0.89	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.55	1.16	ต่ำ	2.56	1.05	ต่ำ	2.50	0.95	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.35	1.08	ต่ำ	2.51	1.00	ต่ำ	2.62	0.91	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.38	1.12	ต่ำ	2.23	0.98	ต่ำ	2.22	1.01	ต่ำ

ตาราง 20(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ระดับ 1-3		ระดับ	ระดับ 4-6		ระดับ	ระดับ 7 ขึ้น ไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมาก กว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.16	1.27	ปาน กลาง	3.06	1.12	ปาน กลาง	3.03	1.01	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สถานภาพของตนเอง เช่นการ ถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอน ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.33	1.26	ปาน กลาง	3.24	1.26	ปาน กลาง	2.84	1.19	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้น ภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.94	1.14	ปาน กลาง	2.69	1.16	ปาน กลาง	2.44	1.03	ต่ำ
รวม		2.76	0.57	ปาน กลาง	2.93	0.64	ปาน กลาง	3.06	0.55	ปาน กลาง

ตาราง 20 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ 1-3 ($\bar{X} = 3.06$, 2.93 และ 2.76 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป และระดับ 4-6 มีความคิดเห็นว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.38$ และ 3.25) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 1-3 มีความคิดเห็นว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.33$) และพนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระดับ 1-3		ระดับ	ระดับ 4-6		ระดับ	ระดับ 7ขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.92	1.19	ปานกลาง	3.11	1.19	ปานกลาง	3.04	1.08	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.80	1.21	ปานกลาง	2.92	1.14	ปานกลาง	3.00	0.98	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.77	1.09	ปานกลาง	2.93	1.16	ปานกลาง	3.00	1.05	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.04	1.19	ปานกลาง	3.16	1.08	ปานกลาง	3.24	1.08	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.97	1.19	สูง	3.59	1.18	สูง	3.57	1.07	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.70	1.34	สูง	3.64	1.15	สูง	3.51	1.03	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร แรงการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการปรับปรุง ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.03	1.23	สูง	4.01	1.03	สูง	3.75	1.18	สูง

ตาราง 21(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ระดับ 1-3		ระดับ	ระดับ 4-6		ระดับ	ระดับ 7ขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.09	1.30	ปานกลาง	3.29	1.18	ปานกลาง	3.26	1.05	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.48	1.28	สูง	3.75	1.06	สูง	3.74	1.10	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	1.98	1.18	ต่ำ	2.37	1.24	ต่ำ	2.49	1.19	ต่ำ
รวม		2.64	0.71	ปานกลาง	2.83	0.71	ปานกลาง	2.89	0.76	ปานกลาง

ตาราง 21 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 4-6 และ 1-3 ($\bar{X} = 2.89$, 2.83 และ 2.64 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}=4.03$, 4.01 และ 3.75) และพนักงานทุกระดับตำแหน่งมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6 – 10 ปี		ระดับ	11- 15 ปี		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	3.11	0.65	ปานกลาง	2.90	0.67	ปานกลาง	2.89	0.56	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.84	0.78	ปานกลาง	2.86	0.80	ปานกลาง	2.78	0.64	ปานกลาง
รวม	2.98	0.69	ปานกลาง	2.88	0.68	ปานกลาง	2.83	0.53	ปานกลาง

ตาราง 22(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	16 -20 ปี		ระดับ	21 - 25 ปี		ระดับ	25 ปีขึ้นไป		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.87	0.66	ปานกลาง	2.87	0.63	ปานกลาง	2.89	0.63	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.90	0.70	ปานกลาง	2.61	0.76	ปานกลาง	2.80	0.79	ปานกลาง
รวม	2.89	0.62	ปานกลาง	2.74	0.62	ปานกลาง	2.84	0.66	ปานกลาง

ตาราง 22 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และเกินกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 21 – 25 ปี และเกินกว่า 25 ปี ($\bar{X}$ = 2.98 , 2.88 , 2.83 , 2.89 , 2.74 และ 2.84 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25ปี และ 25 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 3.11 , 2.90 , 2.89 , 2.87 , 2.87 และ 2.89 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 21-25ปี และ 25 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 2.90 , 2.84 , 2.86 , 2.78 , 2.61 และ 2.80 ตามลำดับ)

ตาราง 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6 – 10 ปี		ระดับ	11- 15 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	3.15	1.08	ปานกลาง	2.89	1.14	ปานกลาง	2.98	1.03	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.65	0.95	สูง	3.08	1.18	ปานกลาง	3.15	1.07	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.24	0.92	ต่ำ	2.33	1.05	ต่ำ	2.44	0.99	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.97	1.03	ปานกลาง	2.92	1.07	ปานกลาง	2.78	0.95	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.97	1.03	ปานกลาง	2.83	1.11	ปานกลาง	2.48	1.01	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.68	0.94	ปานกลาง	2.57	1.13	ต่ำ	2.41	1.03	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	1.91	0.87	ต่ำ	2.22	1.02	ต่ำ	2.30	1.02	ต่ำ

ตาราง 23(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6 - 10 ปี		ระดับ	11- 15 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมาก กว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.18	1.11	ปาน กลาง	3.30	1.23	ปาน กลาง	3.08	1.11	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สถานภาพของตนเอง เช่นการ ถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอน ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.15	1.08	ปาน กลาง	3.22	1.26	ปาน กลาง	3.27	1.31	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้น ภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.29	1.03	ต่ำ	2.83	1.19	ปาน กลาง	2.72	1.10	ปาน กลาง
รวม		3.11	0.65	ปาน กลาง	2.90	0.67	ปาน กลาง	2.89	0.56	ปาน กลาง

ตาราง 23(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	16 -20 ปี		ระดับ	21 - 25 ปี		ระดับ	25 ปีขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความ สามารถ และรับเทคโนโลยี ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	3.00	1.18	ปาน กลาง	3.04	1.00	ปาน กลาง	2.82	0.98	ปาน กลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพและความรวดเร็ว ของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.14	1.11	ปาน กลาง	3.16	1.04	ปาน กลาง	3.07	1.15	ปาน กลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.27	1.02	ต่ำ	2.20	0.92	ต่ำ	2.13	0.83	ต่ำ

ตาราง 23(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	16 -20 ปี		ระดับ	21 - 25 ปี		ระดับ	25 ปีขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผล การปฏิบัติงานตามความรู้ความ สามารถที่แท้จริง	2.73	1.07	ปาน กลาง	2.62	1.23	ปาน กลาง	2.97	1.06	ปาน กลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับ เปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตาม ความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.49	1.10	ต่ำ	2.40	1.07	ต่ำ	2.35	1.02	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านสามารถขอโอนย้าย หน่วยงานตามความเหมาะสม ของท่านได้ง่ายขึ้น	2.35	0.95	ต่ำ	2.58	0.97	ต่ำ	2.55	0.91	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับ ตัวเข้ากับลักษณะการทำงาน แบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกัน ตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.27	0.96	ต่ำ	2.38	1.13	ต่ำ	2.33	1.05	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมาก กว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.14	1.00	ปาน กลาง	2.80	1.22	ปาน กลาง	3.00	1.15	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำ ให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สถานภาพของตนเอง เช่นการ ถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอน ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.08	1.21	ปาน กลาง	3.27	1.32	ปาน กลาง	3.00	1.19	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้น ภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.76	1.09	ปาน กลาง	2.84	1.30	ปาน กลาง	2.65	1.18	ปาน กลาง
รวม		2.87	0.66	ปาน กลาง	2.87	0.63	ปาน กลาง	2.89	0.63	ปาน กลาง

ตาราง 23 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี 21-25 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 3.11 , 2.90 , 2.89 , 2.87 , 2.87 และ 2.89 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี 16-20 ปี และ 25 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}$ =3.65 , 3.14 และ 3.07 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี และ 16-20 ปี รู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X}$ =3.30 และ 3.14 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี และ 21-25 ปี มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}$ =3.27 และ 3.27) และพนักงานทุกระยะเวลาปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อนักงานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อนักงานภาพ ขององค์กร	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6 – 10 ปี		ระดับ	11- 15 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.00	1.15	ปานกลาง	3.16	1.12	ปานกลาง	3.04	1.17	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.97	1.17	ปานกลาง	3.02	1.14	ปานกลาง	2.96	1.16	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือ การพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.88	1.25	ปานกลาง	2.98	1.22	ปานกลาง	2.97	1.08	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.38	1.21	ปานกลาง	3.22	1.21	ปานกลาง	3.08	1.06	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.71	0.97	สูง	3.68	1.16	สูง	3.68	1.17	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.59	1.10	สูง	3.35	1.22	ปานกลาง	3.72	1.18	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.97	1.17	สูง	3.98	0.99	สูง	4.01	1.09	สูง

ตาราง 24(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพ ขององค์กร	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ	6 – 10 ปี		ระดับ	11- 15 ปี		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุด ประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการ แปรรูป กฟน.	3.24	1.07	ปาน กลาง	3.19	1.27	ปาน กลาง	3.23	1.17	ปาน กลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัด โครงการบรรยายในหัวข้อที่ เกี่ยวข้องกับถารแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้าง ความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.76	0.96	สูง	3.68	1.19	สูง	3.65	1.13	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และ บริษัทมหาชนต่อไป	2.44	1.16	ต่ำ	2.40	1.26	ต่ำ	2.26	1.22	ต่ำ
รวม		2.84	0.78	ปาน กลาง	2.86	0.80	ปาน กลาง	2.78	0.64	ปาน กลาง

ตาราง 24(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพ ขององค์กร	16 -20 ปี		ระดับ	21 - 25 ปี		ระดับ	25 ปีขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.19	1.02	ปาน กลาง	2.93	1.44	ปาน กลาง	3.02	1.11	ปาน กลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กร ที่ดีในสายตาของประชาชน	2.78	0.98	ปาน กลาง	2.60	1.25	ต่ำ	2.90	1.02	ปาน กลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือ การพยายามพัฒนา กฟน. ให้ เจริญก้าวหน้า	2.92	1.01	ปาน กลาง	2.60	1.14	ต่ำ	2.85	1.13	ปาน กลาง

ตาราง 24(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ขององค์กร	16 -20 ปี		ระดับ	21 - 25 ปี		ระดับ	25 ปีขึ้นไป		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.14	0.98	ปานกลาง	3.07	1.18	ปานกลาง	3.15	1.07	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.51	1.26	สูง	3.78	1.18	สูง	3.70	1.25	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.30	1.13	ปานกลาง	3.98	1.14	สูง	3.68	1.16	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.95	1.10	สูง	4.13	1.16	สูง	3.77	1.20	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูปกฟน.	3.65	1.09	สูง	2.93	1.32	ปานกลาง	3.28	1.15	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.84	0.96	สูง	3.64	1.11	สูง	3.65	1.27	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.27	1.17	ต่ำ	2.20	1.39	ต่ำ	2.28	1.19	ต่ำ
รวม		2.90	0.70	ปานกลาง	2.61	0.76	ปานกลาง	2.80	0.79	ปานกลาง

ตาราง 24 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 21-25ปี และ 25 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 2.90 , 2.84 , 2.86 , 2.78 , 2.61 และ 2.80 ตามลำดับ) โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 21-25ปี และ 25 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}$ =3.95 , 3.97 , 3.98 , 4.01 , 4.13 และ 3.77 ตามลำดับ) และพนักงานทุกระยะเวลาปฏิบัติงานมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	ไม่เกิน 15,000 บาท		ระดับ	15,001 – 25,000 บาท		ระดับ	25,001 – 35,000 บาท		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.93	0.61	ปานกลาง	2.88	0.63	ปานกลาง	2.88	0.64	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.79	0.72	ปานกลาง	2.83	0.63	ปานกลาง	2.62	0.81	ปานกลาง
รวม	2.86	0.60	ปานกลาง	2.86	0.58	ปานกลาง	2.75	0.68	ปานกลาง

ตาราง 25(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	35,001 – 45,000 บาท		ระดับ	45,001 – 55,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 55,000 บาท		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.84	0.65	ปานกลาง	2.88	0.51	ปานกลาง	3.33	0.55	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.81	0.81	ปานกลาง	2.69	0.67	ปานกลาง	3.56	0.66	สูง
รวม	2.82	0.66	ปานกลาง	2.78	0.53	ปานกลาง	3.44	0.57	สูง

ตาราง 25 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,00 บาท ($\bar{X}$ = 3.44 , 2.86 , 2.86 , 2.75 , 2.82 และ 2.78 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,00 บาท ($\bar{X}$ = 3.33 , 2.93 , 2.88 , 2.88 , 2.84 และ 2.88 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสภาพภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,00 บาท ($\bar{X}$ = 3.56 , 2.79 , 2.83 , 2.62 , 2.81 และ 2.69 ตามลำดับ)

ตาราง 26 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท		ระดับ	15,001 – 25,000 บาท		ระดับ	25,001 – 35,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.98	1.09	ปานกลาง	2.96	1.04	ปานกลาง	3.02	1.13	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.21	1.14	ปานกลาง	3.12	1.01	ปานกลาง	3.02	1.17	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.35	1.01	ต่ำ	2.40	1.01	ต่ำ	2.05	0.91	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.83	1.03	ปานกลาง	2.81	1.01	ปานกลาง	2.68	1.20	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.63	1.06	ปานกลาง	2.55	1.06	ต่ำ	2.50	1.15	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.53	1.04	ต่ำ	2.37	1.03	ต่ำ	2.39	1.04	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.14	0.97	ต่ำ	2.48	1.03	ต่ำ	2.14	1.13	ต่ำ

ตาราง 26(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 15,000บาท		ระดับ	15,001 – 25,000 บาท		ระดับ	25,001 – 35,000บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมาก กว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.14	1.16	ปาน กลาง	3.11	1.08	ปาน กลาง	2.73	1.23	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สถานภาพของตนเอง เช่นการ ถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอน ย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.27	1.27	ปาน กลาง	3.13	1.24	ปาน กลาง	3.30	1.25	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้น ภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.73	1.17	ปาน กลาง	2.68	1.00	ปาน กลาง	2.68	1.33	ปาน กลาง
รวม		2.93	0.61	ปาน กลาง	2.88	0.63	ปาน กลาง	2.88	0.64	ปาน กลาง

ตาราง 26(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของ พนักงาน	35,001 – 45,000 บาท		ระดับ	45,001 – 55,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 55,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึก อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความ สามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.73	0.94	ปาน กลาง	2.87	0.92	ปาน กลาง	3.57	0.53	สูง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานด้าน คุณภาพและความรวดเร็วของ พนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.00	0.97	ปาน กลาง	3.30	1.15	ปาน กลาง	4.00	0.58	สูง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.06	0.66	ต่ำ	2.43	0.79	ต่ำ	2.71	0.95	ปาน กลาง

ตาราง 26(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพ ของพนักงาน	35,001 – 45,000 บาท		ระดับ	45,001 – 55,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 55,000บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผล การปฏิบัติงานตามความรู้ความ สามารถที่แท้จริง	2.73	1.13	ปาน กลาง	3.13	0.87	ปาน กลาง	3.29	0.76	ปาน กลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับ เปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตาม ความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.18	0.95	ต่ำ	2.48	1.04	ต่ำ	2.43	0.79	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะ ทำให้ท่านสามารถขอโอนย้าย หน่วยงานตามความเหมาะสม ของท่านได้ง่ายขึ้น	2.58	0.83	ต่ำ	2.70	0.97	ปาน กลาง	2.71	0.49	ปาน กลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัว เข้ากับลักษณะการทำงานแบบ เอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอด เวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.36	1.17	ต่ำ	2.48	0.85	ต่ำ	2.14	1.21	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพ ของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่า ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.12	1.02	ปาน กลาง	3.22	1.09	ปาน กลาง	2.71	1.60	ปาน กลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อ สภาพของตนเอง เช่นการถูก โยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้าย หน่วยงาน เป็นต้น	2.73	1.23	ปาน กลาง	3.57	1.04	สูง	2.43	1.40	ต่ำ
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับ การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภาย หลังการแปรรูป กฟน.	2.70	1.21	ปาน กลาง	2.87	1.14	ปาน กลาง	2.14	1.21	ต่ำ
รวม		2.84	0.65	ปาน กลาง	2.88	0.51	ปาน กลาง	3.33	0.55	ปาน กลาง

ตาราง 26 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,00 บาท ($\bar{X} = 3.33, 2.93, 2.88, 2.88, 2.84$ และ 2.88 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=4.00$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท และ 45,001-55,00 บาท มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.27, 3.13, 3.30$ และ 3.57 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือน 35,001-45,000 บาท รู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X}=3.12$) และพนักงานทุกระดับอัตราเงินเดือนมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 27 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือนเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท		ระดับ	15,001 – 25,000 บาท		ระดับ	25,001 – 35,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.11	1.20	ปานกลาง	3.01	1.03	ปานกลาง	2.98	1.36	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	3.01	1.18	ปานกลาง	2.86	1.06	ปานกลาง	2.52	1.07	ต่ำ
13.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. คือ การพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.98	1.15	ปานกลาง	2.91	1.06	ปานกลาง	2.59	1.15	ต่ำ
14.	ท่านคิดว่าการปรับปรุง กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.17	1.15	ปานกลาง	3.12	1.03	ปานกลาง	3.02	1.09	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.79	1.15	สูง	3.52	1.14	สูง	3.73	1.30	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการปรับปรุง เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.67	1.22	สูง	3.51	1.07	สูง	3.80	1.29	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการปรับปรุง ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.02	1.11	สูง	3.96	1.02	สูง	4.25	1.04	สูงมาก

ตาราง 27(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพ ของพนักงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท		ระดับ	15,001 – 25,000 บาท		ระดับ	25,001 – 35,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.21	1.24	ปานกลาง	3.37	1.10	ปานกลาง	3.16	1.26	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.65	1.17	สูง	3.75	0.98	สูง	3.55	1.19	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.28	1.25	ต่ำ	2.30	1.20	ต่ำ	2.20	1.27	ต่ำ
รวม		2.79	0.72	ปานกลาง	2.83	0.63	ปานกลาง	2.62	0.81	ปานกลาง

ตาราง 27(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของ พนักงาน	35,001 – 45,000 บาท		ระดับ	45,001 – 55,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 55,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.73	1.23	ปานกลาง	3.22	1.13	ปานกลาง	3.57	0.79	สูง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.76	1.17	ปานกลาง	3.09	1.08	ปานกลาง	3.14	0.90	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.76	1.20	ปานกลาง	2.74	0.96	ปานกลาง	3.86	0.69	สูง

ตาราง 27(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของ พนักงาน	35,001 – 45,000 บาท		ระดับ	45,001 – 55,000 บาท		ระดับ	มากกว่า 55,000 บาท		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มี ความเหมาะสมมากขึ้น	3.00	1.12	ปาน กลาง	3.17	1.07	ปาน กลาง	4.14	0.69	สูง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปร รูป เพราะในปัจจุบันกฟน. สามารถทำ กำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.52	1.18	สูง	4.04	0.88	สูง	2.43	1.40	ต่ำ
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่ หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.45	1.15	สูง	4.00	0.95	สูง	3.00	1.41	ปาน กลาง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครง สร้างองค์กร เร่งการพัฒนาศักยภาพ ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่ มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศ ได้	3.64	1.14	สูง	3.96	1.22	สูง	2.86	1.46	ปาน กลาง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับ ความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการ แปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการ แปรรูป กฟน.	3.27	1.28	ปาน กลาง	2.91	1.00	ปาน กลาง	3.57	0.98	สูง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการ บรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปร รูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.67	1.22	สูง	3.74	1.21	สูง	4.43	0.53	สูง มาก
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้ เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อ ไป	2.48	1.20	ต่ำ	2.04	1.19	ต่ำ	3.14	0.90	ปาน กลาง
รวม		2.81	0.81	ปาน กลาง	2.69	0.67	ปาน กลาง	3.56	0.66	สูง

ตาราง 27 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท 45,001-55,00 บาท ($\bar{X} = 3.56, 2.79, 2.83, 2.62, 2.81$ และ 2.69 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือน 35,001-45,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็นว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน สูงสุด ($\bar{X}=3.67$ และ 4.43 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท และ 25,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}=4.02, 3.96$ และ 4.25 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือน 45,001-55,000 บาท มีความคิดเห็นว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X}=4.04$) และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ตาราง 28 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	วารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง		ระดับ	อินเทอร์เน็ต (meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th)		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.97	0.53	ปานกลาง	3.39	0.68	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.82	0.66	ปานกลาง	3.39	0.87	ปานกลาง
รวม	2.90	0.53	ปานกลาง	3.39	0.71	ปานกลาง

ตาราง 28(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา		ระดับ	แหล่งอื่นๆ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.85	0.64	ปานกลาง	2.72	0.70	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.77	0.73	ปานกลาง	2.57	0.74	ปานกลาง
รวม	2.81	0.63	ปานกลาง	2.64	0.67	ปานกลาง

ตาราง 28 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก วารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง อินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และแหล่งอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากวารสารหรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง จากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ ($\bar{X}$ = 3.39 , 2.90 , 2.81 และ 2.64 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการ

ไฟฟ้านครหลวง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง จากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ ($\bar{X} = 3.39, 2.97, 2.85$ และ 2.72 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง จากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ ($\bar{X} = 3.39, 2.82, 2.77$ และ 2.57 ตามลำดับ)

ตาราง 29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	วารสารประชาสัมพันธ์ภายใน		ระดับ	meanet หรือ www.mea.or.th		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.97	1.06	ปานกลาง	3.57	0.76	สูง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มขึ้น	3.23	0.94	ปานกลาง	3.57	1.34	สูง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดีขึ้น	2.48	0.95	ต่ำ	3.00	1.30	ปานกลาง
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.93	0.90	ปานกลาง	3.50	0.94	สูง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.55	0.97	ต่ำ	2.86	1.29	ปานกลาง
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.46	0.98	ต่ำ	3.29	1.07	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.25	0.97	ต่ำ	2.21	1.37	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธ์ภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	2.99	1.04	ปานกลาง	2.57	1.09	ต่ำ
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.07	1.22	ปานกลาง	2.79	1.31	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.56	1.08	ต่ำ	2.36	1.28	ต่ำ
รวม		2.97	0.53	ปานกลาง	3.39	0.68	ปานกลาง

ตาราง 29(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	บุคคลในที่ ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา		ระดับ	แหล่งอื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาส เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.94	1.05	ปาน กลาง	2.83	1.11	ปาน กลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของ พนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.13	1.16	ปาน กลาง	2.97	1.28	ปาน กลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.20	0.95	ต่ำ	1.89	0.67	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการ พิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ที่แท้จริง	2.73	1.12	ปาน กลาง	2.58	1.11	ต่ำ
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาส สอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถ ของท่านได้ง่ายขึ้น	2.58	1.08	ต่ำ	2.28	1.21	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถ ขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่าน ได้ง่ายขึ้น	2.52	1.00	ต่ำ	2.19	1.01	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการ ทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภาย หลังการแปรรูป กฟน.	2.28	1.04	ต่ำ	2.25	1.05	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับ บัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้อง เปลี่ยนแปลงไป	3.14	1.19	ปาน กลาง	3.42	1.25	สูง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและ ไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยก ย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.32	1.29	ปาน กลาง	3.25	1.20	ปาน กลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่ง จะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.87	1.19	ปาน กลาง	2.67	1.07	ปาน กลาง
รวม		2.85	0.64	ปาน กลาง	2.72	0.70	ปาน กลาง

ตาราง 29 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง จากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ ($\bar{X} = 3.39$, 2.97 , 2.85 และ 2.72 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง และจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวงมีความคิดเห็นว่า การปรับปรุง กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.23$ และ 3.57) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นว่า การปรับปรุง กฟน. จะทำให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น สูงสุด($\bar{X}=3.57$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นว่า การปรับปรุง กฟน.ทำให้รู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.32$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากแหล่งอื่นๆ รู้สึกพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป สูงสุด ($\bar{X}=3.42$) และพนักงานที่ได้รับข่าวสารการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงจากทุกแหล่งที่มาที่มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	วารสารประชาสัมพันธ์ภายใน		ระดับ	meanet หรือ www.mea.or.th		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.05	1.12	ปานกลาง	3.57	1.22	สูง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.93	1.06	ปานกลาง	3.57	1.34	สูง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.92	1.09	ปานกลาง	3.79	1.12	สูง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.15	1.12	ปานกลาง	3.86	1.10	สูง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.70	1.09	สูง	3.43	1.02	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.68	1.12	สูง	2.71	1.27	ปานกลาง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาคูคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.84	1.13	สูง	3.14	1.35	ปานกลาง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.23	1.24	ปานกลาง	3.57	1.28	สูง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.67	1.14	สูง	3.71	1.14	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.43	1.21	ต่ำ	3.07	1.38	ปานกลาง
รวม		2.82	0.66	ปานกลาง	3.39	0.87	ปานกลาง

ตาราง 30(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	บุคคลในที่ทำงาน		ระดับ	แหล่งอื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.07	1.19	ปานกลาง	2.75	1.23	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.90	1.15	ปานกลาง	2.58	1.23	ต่ำ
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.90	1.11	ปานกลาง	2.50	1.21	ต่ำ
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.11	1.05	ปานกลาง	2.97	1.23	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.70	1.23	สูง	3.58	1.27	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน.ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.68	1.18	สูง	3.58	1.32	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.13	1.01	สูง	4.14	1.17	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.33	1.12	ปานกลาง	2.67	1.17	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.69	1.13	สูง	3.67	1.10	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.20	1.22	ต่ำ	1.83	1.13	ต่ำ
รวม		2.77	0.73	ปานกลาง	2.57	0.74	ปานกลาง

ตาราง 30 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง จากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ ($\bar{X} = 3.39, 2.82, 2.77$ และ 2.57 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}=3.84$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.86$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากบุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากแหล่งอื่นๆ มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด($\bar{X} = 4.13$ และ 4.14 ตามลำดับ) และพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากทุกแหล่งที่มาที่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.92	0.57	ปานกลาง	2.95	0.49	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.79	0.72	ปานกลาง	2.79	0.61	ปานกลาง
รวม	2.86	0.58	ปานกลาง	2.87	0.49	ปานกลาง

ตาราง 31(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.83	0.79	ปานกลาง	2.88	0.70	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.86	0.77	ปานกลาง	2.77	0.81	ปานกลาง
รวม	2.85	0.73	ปานกลาง	2.82	0.70	ปานกลาง

ตาราง 31 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 3 ครั้งต่อเดือน และจำนวนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.87, 2.86, 2.85$ และ 2.82 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.95, 2.92, 2.83$ และ 2.88 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 3 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 2 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.86, 2.79, 2.79$ และ 2.77 ตามลำดับ)

ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.92	0.97	ปานกลาง	3.13	0.89	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มขึ้น	3.11	1.09	ปานกลาง	3.37	0.89	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดีขึ้น	2.36	0.95	ต่ำ	2.38	0.90	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.86	0.95	ปานกลาง	2.85	0.95	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.55	1.01	ต่ำ	2.61	1.01	ปานกลาง
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.44	1.00	ต่ำ	2.70	0.85	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.24	1.00	ต่ำ	2.38	1.13	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.05	1.17	ปานกลาง	3.02	1.02	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.12	1.26	ปานกลาง	3.33	1.18	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.63	1.14	ปานกลาง	2.85	1.06	ปานกลาง
รวม		2.92	0.57	ปานกลาง	2.95	0.49	ปานกลาง

ตาราง 32(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสภาพภาพของพนักงาน	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.91	1.20	ปานกลาง	2.92	1.26	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.09	1.18	ปานกลาง	3.13	1.22	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.36	1.06	ต่ำ	2.15	1.00	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.68	1.18	ปานกลาง	2.80	1.21	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.48	1.15	ต่ำ	2.53	1.16	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.43	1.21	ต่ำ	2.42	1.04	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.11	0.75	ต่ำ	2.27	1.07	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.34	1.14	ปานกลาง	3.09	1.20	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสภาพภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.23	1.27	ปานกลาง	3.18	1.33	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.95	1.24	ปานกลาง	2.62	1.18	ปานกลาง
รวม		2.83	0.79	ปานกลาง	2.88	0.70	ปานกลาง

ตาราง 32 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.95, 2.92, 2.83$ และ 2.88 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆมีความคิดเห็นว่า รู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X} = 3.12$ และ 3.18 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X} = 3.37$) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 3 ครั้งต่อเดือน รู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ($\bar{X} = 3.34$) และพนักงานที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงทุกปริมาณมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.09	1.13	ปานกลาง	3.05	1.12	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.93	1.14	ปานกลาง	2.89	1.02	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.92	1.08	ปานกลาง	3.07	1.03	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.10	1.11	ปานกลาง	3.30	0.85	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.73	1.08	สูง	3.69	1.16	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.62	1.16	สูง	3.85	1.00	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.86	1.12	สูง	4.12	0.92	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.14	1.19	ปานกลาง	3.35	1.17	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.60	1.15	สูง	3.67	0.95	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.34	1.20	ต่ำ	2.23	1.13	ต่ำ
รวม		2.79	0.72	ปานกลาง	2.79	0.61	ปานกลาง

ตาราง 33(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.14	1.19	ปานกลาง	2.95	1.29	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.93	1.13	ปานกลาง	2.85	1.23	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.84	1.10	ปานกลาง	2.74	1.29	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.00	1.16	ปานกลาง	3.16	1.26	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.70	1.27	สูง	3.57	1.30	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.82	1.02	สูง	3.39	1.38	ปานกลาง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.07	1.11	สูง	4.01	1.22	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.59	1.19	สูง	3.16	1.21	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	4.09	0.91	สูง	3.65	1.28	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.59	1.39	ต่ำ	2.13	1.29	ต่ำ
รวม		2.86	0.77	ปานกลาง	2.77	0.81	ปานกลาง

ตาราง 33 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 3 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 2 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.86, 2.79, 2.79$ และ 2.77 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 2 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ มีความคิดเห็นว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X}=3.86, 4.12$ และ 4.01 ตามลำดับ) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 3 ครั้งต่อเดือน มีความคิดเห็นว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน สูงสุด ($\bar{X}=4.09$) และพนักงานที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงทุกระดับมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปเป็นรายด้าน และโดยภาพรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.96	0.51	ปานกลาง	3.00	0.63	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.79	0.66	ปานกลาง	2.96	0.76	ปานกลาง
รวม	2.87	0.51	ปานกลาง	2.98	0.65	ปานกลาง

ตาราง 34(ต่อ)

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.77	0.72	ปานกลาง	2.83	0.65	ปานกลาง
ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.74	0.75	ปานกลาง	2.70	0.74	ปานกลาง
รวม	2.75	0.68	ปานกลาง	2.76	0.64	ปานกลาง

ตาราง 34 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 3 ครั้งต่อเดือน และจำนวนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.98, 2.87, 2.75$ และ 2.76 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 3.00, 2.96, 2.77$ และ 2.83 ตามลำดับ)

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.96, 2.79, 2.74$ และ 2.70 ตามลำดับ)

ตาราง 35 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้า นครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน โดยจำแนกตาม ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.94	0.96	ปานกลาง	3.11	1.01	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.14	1.04	ปานกลาง	3.33	1.02	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดีขึ้น	2.41	0.92	ต่ำ	2.46	0.99	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.99	0.95	ปานกลาง	2.91	0.93	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.61	1.04	ปานกลาง	2.73	1.02	ปานกลาง
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.53	0.98	ต่ำ	2.66	0.98	ปานกลาง
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.33	1.10	ต่ำ	2.19	0.88	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.05	1.10	ปานกลาง	2.99	1.05	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.02	1.20	ปานกลาง	3.16	1.25	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.61	1.08	ปานกลาง	2.80	1.20	ปานกลาง
รวม		2.96	0.51	ปานกลาง	3.00	0.63	ปานกลาง

ตาราง 35(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น	2.92	1.21	ปานกลาง	2.92	1.12	ปานกลาง
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น	3.10	1.16	ปานกลาง	3.12	1.18	ปานกลาง
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆดีขึ้น	2.20	1.05	ต่ำ	2.14	0.94	ต่ำ
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง	2.58	1.19	ต่ำ	2.67	1.10	ปานกลาง
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น	2.44	1.16	ต่ำ	2.39	1.04	ต่ำ
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น	2.46	1.19	ต่ำ	2.32	0.94	ต่ำ
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.25	1.03	ต่ำ	2.25	1.02	ต่ำ
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป	3.27	1.27	ปานกลาง	3.10	1.19	ปานกลาง
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น	3.54	1.32	สูง	3.26	1.27	ปานกลาง
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.	2.92	1.19	ปานกลาง	2.66	1.15	ปานกลาง
รวม		2.77	0.72	ปานกลาง	2.83	0.65	ปานกลาง

ตาราง 35 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 3.00, 2.96, 2.77$ และ 2.83 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน และ 2 ครั้งต่อเดือน มีความคิดเห็นว่า การแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น สูงสุด ($\bar{X}=3.14$ และ 3.33) ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ มีความคิดเห็นว่า รู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น สูงสุด ($\bar{X}=3.54$ และ 3.26 ตามลำดับ) และพนักงานที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทุกระดับมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร โดยจำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปเป็นรายข้อและรวมด้าน

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	1 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	2 ครั้งต่อเดือน		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.10	1.07	ปานกลาง	3.19	1.19	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.90	1.10	ปานกลาง	3.20	1.03	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.93	1.05	ปานกลาง	3.13	1.11	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.10	1.02	ปานกลาง	3.33	1.06	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.66	1.13	สูง	3.58	1.19	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.63	1.12	สูง	3.56	1.24	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กรเร่งการพัฒนาศักยภาพ ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	3.88	1.11	สูง	3.86	1.09	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.20	1.17	ปานกลาง	3.40	1.13	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.52	1.11	สูง	3.72	1.08	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.29	1.17	ต่ำ	2.59	1.25	ต่ำ
รวม		2.79	0.66	ปานกลาง	2.96	0.76	ปานกลาง

ตาราง 36(ต่อ)

ข้อ	ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	3 ครั้งต่อเดือน		ระดับ	อื่นๆ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
11.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.07	1.26	ปานกลาง	2.87	1.23	ปานกลาง
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน	2.92	1.18	ปานกลาง	2.67	1.18	ปานกลาง
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า	2.88	1.15	ปานกลาง	2.69	1.20	ปานกลาง
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.05	1.18	ปานกลาง	3.10	1.20	ปานกลาง
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี	3.80	1.24	สูง	3.74	1.18	สูง
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี	3.90	1.08	สูง	3.56	1.25	สูง
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร แรงการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้	4.31	0.95	สูงมาก	4.00	1.16	สูง
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.	3.20	1.32	ปานกลาง	3.18	1.20	ปานกลาง
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน	3.92	1.16	สูง	3.75	1.16	สูง
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป	2.34	1.38	ต่ำ	2.04	1.17	ต่ำ
รวม		2.74	0.75	ปานกลาง	2.70	0.74	ปานกลาง

ตาราง 36 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรสูงกว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ ($\bar{X} = 2.96, 2.79, 2.74$ และ 2.70 ตามลำดับ) พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน 2 ครั้งต่อเดือน 3 ครั้งต่อเดือน และอื่นๆ มีความคิดเห็นตรงกันว่า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ สูงสุด ($\bar{X} = 3.88, 3.86, 4.31$ และ 4.00 ตามลำดับ) และพนักงานที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกระดับมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง แสดงในตาราง 37 - 60

ตาราง 37 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	2.87	0.66	2.97	0.52	1.620	0.106
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	2.75	0.77	2.88	0.61	1.910	0.057
รวม	2.81	0.66	2.93	0.50	1.972	0.049*

ตาราง 37 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.183	0.728	1.948	0.121
	ภายในกลุ่ม	393	146.808	0.374		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.826	1.609	3.142	0.025*
	ภายในกลุ่ม	393	201.194	0.512		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.931	0.977	2.672	0.047*
	ภายในกลุ่ม	393	143.736	0.366		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 38 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 39 และ 40 ตามลำดับ

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.00	2.78	2.64	2.87
ไม่เกิน 30 ปี	3.00	-	0.23	0.36*	0.14
31 – 40 ปี	2.78	-	-	0.14	0.09
41 – 50 ปี	2.64	-	-	-	0.23
51 – 60 ปี	2.87	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 39 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.04	2.83	2.76	2.86
ไม่เกิน 30 ปี	3.04	-	0.21*	0.28*	0.19
31 – 40 ปี	2.83	-	-	0.07	0.03
41 – 50 ปี	2.76	-	-	-	0.10
51 – 60 ปี	2.86	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปีและพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปีและพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.092	2.046	5.563	0.004**
	ภายในกลุ่ม	394	144.900	0.368		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.071	0.535	1.029	0.358
	ภายในกลุ่ม	394	204.950	0.520		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.331	1.165	3.181	0.043*
	ภายในกลุ่ม	394	144.337	0.366		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 41 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 42 และ 43 ตามลำดับ

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	มาย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		3.03	2.83	3.11
โสด	3.03	-	0.20*	0.08
สมรส	2.83	-	-	0.28
มาย หย่าร้าง แยกกันอยู่	3.11	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 42 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 43 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	$\bar{X}$	โสด 2.95	สมรส 2.79	มาย หย่าร้าง แยกกันอยู่ 2.99
โสด	2.95	-	0.15*	0.04
สมรส	2.79	-	-	0.20
มาย หย่าร้าง แยกกัน อยู่	2.99	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
การไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสด
มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส ถือว่าแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 44 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	13.073	4.358	12.600	0.000**
	ภายในกลุ่ม	393	135.919	0.346		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	14.041	4.680	9.581	0.000**
	ภายในกลุ่ม	393	191.979	0.488		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	13.489	4.496	13.269	0.000**
	ภายในกลุ่ม	393	133.178	0.339		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 44 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 45 - 47 ตามลำดับ

ตาราง 45 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.65	2.84	3.05	3.17
ต่ำกว่า ปวส.	2.65	-	0.19	0.40*	0.52*
ปวส.	2.84	-	-	0.21	0.33
ปริญญาตรี	3.05	-	-	-	0.12
สูงกว่าปริญญาตรี	3.17	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 45 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส.มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 46 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร ของ
พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.54	2.67	2.95	3.02
ต่ำกว่า ปวส.	2.54	-	0.13	0.41*	0.48*
ปวส.	2.67	-	-	0.28*	0.35
ปริญญาตรี	2.95	-	-	-	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	3.02	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 46 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีระดับการศึกษาระดับ ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		2.59	2.76	3.00	3.09
ต่ำกว่า ปวส.	2.59	-	0.16	0.41*	0.50*
ปวส.	2.76	-	-	0.24*	0.34
ปริญญาตรี	3.00	-	-	-	0.09
สูงกว่าปริญญาตรี	3.09	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 47 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 48 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.815	1.907	5.177	0.006**
	ภายในกลุ่ม	394	145.177	0.368		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.255	1.627	3.162	0.043*
	ภายในกลุ่ม	394	202.765	0.515		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.479	1.740	4.787	0.009**
	ภายในกลุ่ม	394	143.188	0.363		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 48 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 49-51 ตามลำดับ

ตาราง 49 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ของ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับ 1 – 3	ระดับ 4 – 6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		2.76	2.93	3.06
พนักงานระดับ 1 – 3	2.76	-	0.17	0.30*
พนักงานระดับ 4 – 6	2.93	-	-	0.13
พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	3.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 49 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานแตกต่างจากพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 7 ขึ้นไปโดยพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร ของ
พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับ 1 – 3 2.64	ระดับ 4 – 6 2.88	ระดับ 7 ขึ้นไป 2.97
พนักงานระดับ 1 – 3	2.64	-	0.19*	0.25*
พนักงานระดับ 4 – 6	2.83	-	-	0.06
พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	2.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 50 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรแตกต่างจากพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 4 – 6 และพนักงานระดับ 7 ขึ้นไปโดยพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 4 – 6 และพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 51 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็น โดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	$\bar{X}$	ระดับ 1 – 3	ระดับ 4 – 6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		2.70	2.88	2.97
พนักงานระดับ 1 – 3	2.70	-	0.18*	0.28*
พนักงานระดับ 4 – 6	2.88	-	-	0.10
พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	2.97	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 51 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 4 – 6 และพนักงานระดับ 7 ขึ้นไปโดยพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 1 – 3 มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่เป็นพนักงานระดับ 4 – 6 และพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 52 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.601	0.320	0.850	0.515
	ภายในกลุ่ม	391	147.390	0.377		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.395	0.479	0.920	0.468
	ภายในกลุ่ม	391	203.625	0.521		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.259	0.252	0.677	0.641
	ภายในกลุ่ม	391	145.408	0.372		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 52 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 53 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 7 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 391 396	1.594 147.397 148.992	0.319 0.377	0.846	0.518
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 391 396	5.724 200.296 206.020	1.145 0.512	2.235	0.050*
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	5 391 396	3.018 143.649 146.667	0.604 0.367	1.643	0.148

ตาราง 53 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 54

ตาราง 54 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ไม่เกิน	15,001	25,001	35,001	45,001	มากกว่า
		15,000	25,000	35,000	45,000	55,000	55,000
	$\bar{X}$	2.79	2.83	2.62	2.81	2.69	3.56
ไม่เกิน 15,000 บาท	2.79	-	0.04	0.17	0.01	0.10	0.76*
15,001-25,000 บาท	2.83	-	-	0.21	0.03	0.14	0.73*
25,001-35,000 บาท	2.62	-	-	-	0.18	0.07	0.93*
35,001-45,000 บาท	2.81	-	-	-	-	0.11	0.75*
45,001-55,000 บาท	2.69	-	-	-	-	-	0.87*
มากกว่า 55,000 บาท	3.56	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 54 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท และ 45,001-55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 55 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 8 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.866	1.955	5.369	0.001**
	ภายในกลุ่ม	393	143.126	0.364		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.960	2.320	4.580	0.004**
	ภายในกลุ่ม	393	199.061	0.507		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.226	2.075	5.808	0.001**
	ภายในกลุ่ม	393	140.441	0.357		
	รวม	396	146.667			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 55 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 56 – 58 ตามลำดับ

ตาราง 56 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานของ
พนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามแหล่งที่มาของข่าว
สารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

แหล่งที่มาของข่าวสาร การแปรรูปการไฟฟ้านคร หลวง		วารสาร หรือ เอกสารประชา สัมพันธ์ภายใน การไฟฟ้านคร หลวง	อินทราเน็ต (meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th)	บุคคลในที่ ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น	แหล่งอื่นๆ
	$\bar{X}$	2.97	3.39	2.85	2.72
วารสาร หรือเอกสาร ประชาสัมพันธ์ภายใน การไฟฟ้านครหลวง	2.97	-	0.41	0.13	0.26
อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th) ซึ่งเป็น เว็บไซต์ของการไฟฟ้า นครหลวง	3.39	-	-	0.54*	0.67*
บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับ บัญชา เป็นต้น	2.85	-	-	-	0.13
แหล่งอื่นๆ	2.72	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 56 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก
อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีความคิด
เห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน แตกต่างจากพนักงานที่ได้
รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจากแหล่งอื่นๆ โดยพนักงานที่ได้รับ
ข่าวสารการแปรรูปจากอินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
การไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน
และจากแหล่งอื่นๆ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 57 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

แหล่งที่มาของข่าวสาร การแปรรูปการไฟฟ้านคร หลวง	$\bar{X}$	วารสาร หรือ เอกสารประชา สัมพันธ์ภายใน	meanet หรือ www.mea.or.th	บุคคลในที่ ทำงาน	แหล่งอื่นๆ
	2.82	2.82	3.39	2.77	2.57
วารสาร หรือเอกสาร ประชาสัมพันธ์ภายใน การไฟฟ้านครหลวง	2.82	-	0.57*	0.05	0.25
อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเตอร์เน็ต (www.mea.or.th) ซึ่งเป็น เว็บไซต์ของการไฟฟ้า นครหลวง	3.39	-	-	0.62*	0.82*
บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับ บัญชา เป็นต้น	2.77	-	-	-	0.20
แหล่งอื่นๆ	2.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 57 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
จากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้า
นครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟ
ฟ้านครหลวงจาก อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเตอร์เน็ต(www.mea.or.th) โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารการ
แปรรูปจากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายใน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำ
กว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเตอร์เน็ต
(www.mea.or.th) ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินทราเน็ต
(meanet) หรือ อินเตอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างจากพนักงานที่ได้รับข่าวสาร
การแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจากแหล่งอื่นๆ โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารการ
แปรรูปจากอินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเตอร์เน็ต(www.mea.or.th) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้า
นครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจาก
แหล่งอื่นๆ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 58 การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวงเป็นรายคู่ จำแนกตามแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

แหล่งที่มาของข่าวสาร การแปรรูปการไฟฟ้านคร หลวง	$\bar{X}$	วารสาร หรือ เอกสารประชา สัมพันธ์ภายใน กฟน.	อินทราเน็ต (meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th)	บุคคลในที่ ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา	แหล่งอื่นๆ
	$\bar{X}$	2.90	3.39	2.81	2.64
วารสาร หรือเอกสาร ประชาสัมพันธ์ภายใน การไฟฟ้านครหลวง	2.90	-	0.49*	0.09	0.25
อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต (www.mea.or.th) ซึ่งเป็น เว็บไซต์ของการไฟฟ้า นครหลวง	3.39	-	-	0.58*	0.74*
บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับ บัญชา เป็นต้น	2.81	-	-	-	0.17
แหล่งอื่นๆ	2.64	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 58 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
จากวารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้า
นครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก
อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปจากวาร
สาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายใน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่ได้
รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ถือ
ว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากอินทราเน็ต
(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง มีความคิดเห็นต่อการ
แปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวม แตกต่างจากพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านคร
หลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจากแหล่งอื่นๆ โดยพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปจากอินทราเน็ต
(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่า
พนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจากแหล่งอื่นๆ ถือว่า
แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ

ตาราง 59 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 9 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.471	0.157	0.415	0.742
	ภายในกลุ่ม	393	148.521	0.378		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.254	0.085	0.162	0.922
	ภายในกลุ่ม	393	205.766	0.524		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.095	0.032	0.085	0.968
	ภายในกลุ่ม	393	146.572	0.373		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 59 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 60 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 10 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม จำแนกตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-Prob.
1.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.988	0.996	2.681	0.051
	ภายในกลุ่ม	393	146.003	0.372		
	รวม	396	148.992			
2.ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.342	1.114	2.160	0.092
	ภายในกลุ่ม	393	202.678	0.516		
	รวม	396	206.020			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.849	0.950	2.595	0.053
	ภายในกลุ่ม	393	14.818	0.366		
	รวม	396	146.667			

ตาราง 60 แสดงว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการเสนอเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้ ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า, สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า, วิธีดำเนินการค้นคว้า, การวิเคราะห์ข้อมูล, สรุปผลการศึกษาค้นคว้า, การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
2. ผลการศึกษานี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับฝ่ายบริหารของการไฟฟ้านครหลวงประกอบในการวางแผน และดำเนินการแปรรูปเพื่อลดปัญหาและนำไปสู่ความสำเร็จในการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง
3. ผลการศึกษานี้สามารถจะนำมาเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าวครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานการไฟฟ้านครหลวง จาก 39 หน่วยงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 10,988 คน (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2544)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจากวิธีการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1967 :886-887) ซึ่งได้ตัวแทนประชากรของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 386 คน และบวกเพิ่มอีก 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดจากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน

3. พนักงานมีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
8. พนักงานที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป การไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
9. พนักงานที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน
10. พนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากแหล่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 425 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยการเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละหน่วยงานกับกลุ่มประชากรทั้งหมด จากนั้นได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ(Judgement random sampling) โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งของพนักงานในแต่ละหน่วยงานทั้ง 39 หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทำการวิจัยความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยคำถามจำนวนทั้งสิ้น 3 ข้อ ได้แก่ แหล่งนำมาซึ่งข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับ และปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปที่ได้รับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง กรณีการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 20 ข้อ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปคำนวณหาความเชื่อมั่นรายด้าน และทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบัค(Cronbach) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8663 เมื่อจำแนกความคิดเห็นเป็นรายด้าน จะได้ค่าความเชื่อมั่นด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงานเท่ากับ .7246 และด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร เท่ากับ .8225

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง เพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงตามที่ผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำส่งหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถามด้วยตนเอง และการรับแบบสอบถามคืนกระทำเป็น 2 วิธี คือ ผู้วิจัยนัดหมายรับเอกสารด้วยตัวเอง หรือตัวแทนของผู้วิจัยฝากพนักงานนำส่งเอกสารมาถึงผู้วิจัย โดยการส่งแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 425 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 397 ฉบับ คิดเป็น 93.41%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science for Windows) ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม (การทดสอบสมมุติฐาน) จำแนกตามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t (t -test) แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบอายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือน แหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป ทดสอบค่าโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. โดยภาพรวม ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางสูงที่สุดคือ การแปรรูป กฟน.ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่น การถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น รองลงมาในระดับปานกลางเช่นกัน คือ ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน.จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และ ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.

1.2 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ รองลงมาในระดับสูงเช่นกันคือ กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี และ กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป

2. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงทั้งด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุแตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีอายุไม่

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

7. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เป็นพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี 16 – 20 ปี 20 – 25 ปี และเกินกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

8. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือน แตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือนไม่เกิน 55,000 บาท มีทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท มีทัศนคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับสูง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

9. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง แตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก วารสาร หรือ เอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง อินทราเน็ต(meagnet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง บุคคลในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และแหล่งอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวมของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากแหล่งที่มาของข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

10. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีตามปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง แตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 3 ครั้งต่อเดือน และจำนวนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

11. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป แตกต่างกัน พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปจำนวน 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 3 ครั้งต่อเดือน และจำนวนอื่นๆ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานแล้วพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และโดยภาพรวม ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงาน กฟน.รู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน และรู้สึกพอใจในสัมพันธ

ภาพระหว่างตนเองต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ถึงอย่างไรก็ตามก็มีความคิดเห็นตรงกันว่า การแปรรูป กฟน. นั้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น และถ้าหากการแปรรูปเกิดขึ้นจริงพนักงานก็มั่นใจว่าสามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน. ซึ่งสอดคล้องกับ Richard Steer (1977 : 167) ที่มองว่า สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาจากสาเหตุส่วนบุคคล (Personal Sources) ได้แก่ เข้าใจผิดในวัตถุประสงค์กระบวนการตลอดจนถึงผลของการเปลี่ยนแปลง , มองไม่เห็นความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง , กลัวในสิ่งที่ยังไม่รู้แจ้ง , กลัวจะสูญเสียสถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security) อำนาจหน้าที่และอื่นๆ , ได้รับผลประโยชน์อยู่แล้วในสถานภาพเดิม (Status quo) , ค่านิยมของกลุ่มและบทบาทของกลุ่มมีอิทธิพลในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูปก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้ และไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี ในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง พนักงานมีความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รายงานความก้าวหน้าในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง จึงควรเร่งการประชาสัมพันธ์ และสอดแทรกเนื้อหาการแปรรูปเข้าไปในโครงการฝึกอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันให้มากที่สุดเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน ถึงอย่างไรก็ตามพนักงานค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน ซึ่งสอดคล้องกับ Richard Steer (1977 : 167) ที่มองว่า สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาจากสาเหตุจากองค์กร (Organizational Sources) ได้แก่ เกรงกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ จะเสียดุลอำนาจที่มีอยู่ในระหว่างกลุ่มขององค์กร , ระบบผลตอบแทนอาจจะใช้บังคับ ต้องรักษาสถานภาพเดิมไว้ จึงมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง , วิธีการที่จะเลือกการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ดี , ผลของความพยายามในอดีตไม่สำเร็จ ไม่เป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะเป็นประโยชน์ , โครงสร้างของการเปลี่ยนแปลงไม่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลง

เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรอิสระ พบว่า

1. พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปต่ำกว่าพนักงานเพศหญิง เนื่องจากพนักงานการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่เป็นเพศชายและเป็นพนักงานสายปฏิบัติงานทางช่าง มีการศึกษาระดับปวส. หรือ ต่ำกว่าปวส. ส่วนพนักงานเพศหญิงโดยส่วนใหญ่เป็นมีระดับการศึกษาปวส.หรือปริญญาตรี และทำงานอยู่ภายในสำนักงาน พนักงานเพศหญิงจึงมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปได้มากกว่า จึงสามารถเข้าใจถึงจุดประสงค์ของนโยบายการแปรรูปได้ดีกว่าพนักงานเพศชาย พนักงานเพศหญิงจึงมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าเพศชาย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเนา อัฐนาถ (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์คลองจั่น โดยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

2. พนักงานที่มีอายุน้อยคือไม่เกิน 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุมาก มีความต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนตัวเองให้มีความทันสมัยเทียบเท่าเอกชน ส่วนพนักงานที่มีอายุมากมักคิดว่าตนเองมีทางเลือกในการทำงานน้อยลง โอกาสของการลาออกหรือย้ายงานไปทำงานที่อื่นสำหรับคนอายุมากจะน้อยกว่าคนที่อายุน้อยกว่า เหตุผลอีกประการหนึ่งคือพนักงานที่มีอายุมากจะมีระยะเวลาปฏิบัติงานมานานจนถึงรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเนา อัฐนาถ (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและมีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณระวี วรรณสุด (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่าอายุมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอชฎา ทรงพิพัฒน์ (2542 : 75) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่าอายุมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเช่นกัน

3. พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากพนักงานที่แต่งงานแล้วมีภาระหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบครอบครัว ต้องการความมั่นคงในอาชีพการงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด การแปรรูปทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรรวมถึงอาจมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานทำให้พนักงานที่สมรสแล้วจะเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ไม่มั่นคงต่อสถานภาพของตนเองในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานที่ยังโสดอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเนา อัฐนาถ (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกาไปรษณีย์คลองจั่น โดยพบว่ามีสถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานและมีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอชฎา ทรงพิพัฒน์ (2542 : 73-76) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่พบว่าสถานภาพการสมรสมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เช่นกัน

4. พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการแปรรูปสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องมาจากพนักงานมีความคิดที่ว่าหากการไฟฟ้านครหลวงแปรรูปไปเป็นเอกชนแล้วองค์กรอาจต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น พนักงานที่มีการศึกษาที่น้อยกว่าถึงแม้จะมีประสบการณ์ในหน้าที่การงานมากกว่าแต่จะรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ลำบากกว่าและอาจมีโอกาสดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงานน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเนา อัฐนาถ (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยพบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานและมีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณระวี วรรณสุด (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เช่นกัน

5. พนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการปรับปรุงสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 4 เนื่องจากพนักงานระดับ 4 ขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรืออยู่ในสายบริหารมีความคิดที่ว่าการปรับปรุงไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน เพราะมีความรู้สึกมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า ประกอบกับทางพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระดับตำแหน่งที่สูงอยู่ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่าหรืออยู่ในระดับผู้บริหารจึงมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความเข้าใจถึงจุดประสงค์ในการปรับปรุงมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 80) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ พบว่า ผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าคิดว่าหากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจะไม่กระทบต่อตนเอง และยังมีโอกาสก้าวหน้าต่อไป ส่วนผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าจะมีความคิดที่ว่าการปรับปรุงจะเป็นอุปสรรคและทำให้หน้าที่การงานหยุดชะงัก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุดม โพธิ์พันธ์ (2542 : 92-93) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยพบว่า ผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่ามีความคิดเห็นที่เห็นด้วยกับการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมากกว่าผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า เช่นกัน

6. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากพนักงานที่เข้าทำงานโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เท่ากันคือเริ่มทำงานไม่พร้อมกัน พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นส่วนใหญ่จะมีระดับตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้นเพราะ มีทักษะประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่าและวัยวุฒิที่เหมาะสมในการที่ก้าวขึ้นเป็นผู้บริหาร ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าส่วนใหญ่ก็อายุน้อยกว่ายังมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์และเติบโตในหน้าที่การงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นต่อไปเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่าระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลกระทบบ้างกับความคิดเห็นน้อยกว่าจากตัวแปรอิสระอื่นที่กล่าวมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุดม โพธิ์พันธ์ (2542 : 94-95) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยพบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 79) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ เช่นกัน

7. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 55,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการปรับปรุงการไฟฟ้านครหลวงต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 55,000 บาท เนื่องจากพนักงานที่มีเงินเดือนสูงจนถึงสูงมากส่วนใหญ่จะมีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนระดับกลางไปถึงค่อนข้างน้อยส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการที่อยู่ในระดับล่างไปจนถึงกลาง มีตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และน้อยกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่มีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูง เพราะมีความรู้สึกไม่มั่นใจ หากมีการปรับปรุงอาจทำให้มีการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง สาขาอาชีพ เป็นต้น เช่นพนักงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษา น้อย มีระดับตำแหน่งต่ำไปจนถึงระดับกลาง ไม่ใช่สาขาอาชีพเฉพาะทางอาจถูกปรับลดเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาวะตลาดจริงตามบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำเนา อัฐนาค (2543 : 155) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำ การไปรษณีย์คลองจั่น โดยพบว่าอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร

แห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณระวี วรรณสุด (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อ ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เช่นกัน

8. พนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปจากอินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสูงกว่าพนักงานที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจาก บุคคลในที่ทำงาน และจากแหล่งอื่นๆ เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสามารถรับรู้ได้จากหลายแหล่งที่มาที่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยสาขาอาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีโอกาสที่จะเลือกรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากแหล่งที่มาแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยพบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้า นครหลวงจาก อินเทอร์เน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง โดยพนักงานที่ได้รับข้อมูลจากแหล่งนี้ ส่วนใหญ่จะทำงานในสำนักงาน มีทักษะความรู้ในการใช้ คอมพิวเตอร์ที่ดี เป็นคนที่ชอบไปหาความรู้ทั่วไปจากเว็บไซต์ต่างๆ และเป็นผู้ที่สนใจติดตามข่าวสารการแปรรูป ทำให้พนักงานกลุ่มนี้ซึ่งเป็นส่วนน้อยมีความเข้าใจและมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปที่สูงกว่าพนักงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากแหล่งอื่น

9. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องพนักงาน ต้องการสาระสำคัญของข้อมูลข่าวสารการแปรรูปมากกว่าจำนวนหรือปริมาณที่มาก หากพนักงานได้รับข้อมูล ที่มีสาระสำคัญที่ตนเองต้องการถึงแม้จะได้รับในจำนวนที่น้อยแต่มีความพอใจมากกว่าที่ได้รับในจำนวนหรือ ปริมาณที่มากหรือได้รับเป็นประจำแต่ข้อมูลที่ได้ซ้ำๆ ไม่ทันสมัย สาระที่น่าสนใจไม่รายงานถึงความก้าวหน้า ของการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงที่ชัดเจนเท่าที่ควร

10. พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่ได้รับปริมาณข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก พนักงานโดยส่วนใหญ่จะสนใจรับรู้สิ่งที่มีผลกระทบต่อนตนเองมากกว่าที่จะสนใจเรื่องที่มีผลกระทบต่อนตนเอง น้อยกว่าหรือเรื่องที่ยังไม่มีผลกระทบต่อนตนเอง ดังนั้นข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไปพนักงานมี ความเห็นว่าเป็นไม่สำคัญเท่ากับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงโดยภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งในด้านผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร และจากตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิจัยมาทั้งหมด สามารถสรุปสาเหตุ ของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงว่ามาจาก (อรุณ รักธรรม. 2530 : 571-572)

1.ความกลัวในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะต้องทำงานมากขึ้น แต่ต้องรับเงินเดือนเท่าเดิม จะต้องเพิ่มเวลาทำงานมากขึ้นแต่รายได้ลด ต้องการความชำนาญมากขึ้น และ โอกาสในการก้าวหน้าลดน้อยลง ซึ่งมีผลต่อรายได้หรือมาตรฐานในการครองชีพ

2. ความกลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว ได้แก่ คนไม่ต้องการสูญเสียตำแหน่งในอนาคต การสงสัยในตำแหน่งใหม่ว่าจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น

3. ความกลัวเกี่ยวกับการลดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานใหม่มีความรับผิดชอบน้อยลงกว่าเดิม อำนาจหน้าที่ลดลงไป และอาจได้รับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม

4. ความกลัวในความไม่สะดวกส่วนตัว ได้แก่ การต้องทำงานหนักกว่าเดิม การทำงานยากกว่าเดิม จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่

5. ความกลัวในทางสังคม ได้แก่ การสูญเสียฐานะทางสังคม บุคคลอื่นอาจคิดว่าตนมีความสำคัญน้อย การที่ต้องสูญเสียสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม

จากปัจจัยที่แตกต่างของพนักงานแต่ละคน ทั้งในด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน และการรับรู้ข้อมูลที่ต่างกัน ทุกคนแตกต่างกัน การที่จะทำให้ความคิดเห็นของพนักงานทุกคนเห็นด้วยกับการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงนั้นเป็นไปได้ แต่หากพนักงานทุกเข้าใจจุดประสงค์ของการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงอย่างแท้จริง และผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงแล้ว หากทั้งสองฝ่ายเข้าใจกันมากขึ้น ร่วมมือกันมากขึ้น จะลดแรงต่อต้านของพนักงาน และส่งผลให้การดำเนินการแปรรูปเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อมาดูค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่อยู่ในช่วงปานกลางนั้นเป็นปานกลางค่อนข้างไปทางต่ำ ซึ่งจากการทำวิจัยทำให้พบปัญหาหลายประการ ซึ่งปัญหาที่จะนำเสนอเกี่ยวเนื่องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ดังนี้

1. ผู้บริหารทุกระดับและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่กำลังนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงานต่างๆ ควรทราบถึงว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความคิดเห็นและปัจจัยใดที่ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่ส่งผลต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เพื่อที่จะนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผน ปรับปรุงแผนการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความคิดเห็นที่ดีให้กับพนักงานต่อนโยบายการแปรรูป

2. ควรจัดให้มีตัวแทนหรือคณะทำงานของแต่ละหน่วยงาน เป็นตัวกลางการประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวสารการแปรรูป และเป็นตัวแทนในการประสานงานด้าน ปัญหา ความคิดเห็น การมีส่วนร่วม ลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานในหน่วยงาน โดยอาจจัดเป็นการบรรยายหรือสัมมนาและมีการเชิญผู้บริหารระดับสูงไปเป็นวิทยากรในการพูดคุย เล่าเรื่องราวความเคลื่อนไหวต่างๆในการแปรรูป เวียนไปตามหน่วยงานต่างๆ เสมอๆ เพื่อลดช่องว่างระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานระดับล่าง และเป็นการทำลายกำแพงแห่งความคิดเห็นที่ไม่ดีระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับพนักงานระดับปฏิบัติงานระดับล่าง เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารระดับสูงมีความห่วงใย มาดูแลไม่ละเลยต่อปัญหาของพนักงานระดับปฏิบัติงานระดับล่างแล้ว แรงต่อต้านหรือความไม่เห็นด้วยต่างๆจะลดลง รวมถึงพนักงานที่ยังรู้สึกไม่แน่ใจจากกลับมาคล้อยตามและเป็นคนกำลังสำคัญที่จะสนับสนุนการแปรรูป และนำพาให้ผู้อื่นคล้อยตามต่อไป

3. ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับพนักงานกลุ่มที่มีความคิดเห็นที่ดี ที่เห็นด้วยกับนโยบายการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงก่อน เพราะพนักงานกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่เป็นผู้นำแห่งการยอมรับ (Innovators) ตามที่ Rogers และ Shoemaker (1971) ได้กล่าวไว้ว่ากลุ่มที่เป็นผู้นำการยอมรับจะมีการติดต่อกับแหล่งข่าว

มีปฏิสัมพันธ์กับผู้นำการยอมรับคนอื่น ๆ มีการติดต่อกับผู้อื่นอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะทำให้พนักงานกลุ่มนี้จะนำความคิดเห็นของตนเอง ไปเผยแพร่ยังกลุ่มยอมรับตามก่อน (Early Adopter) และกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

4. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความคิดเห็นที่ดีให้กับพนักงานโดยเน้นในเรื่องที่ใกล้ตัวพนักงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และสภาพการจ้างงาน ภายหลังการแปรรูป ต้องทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจ ทำให้พนักงานมีความคิดเห็นที่ว่า การแปรรูปคือการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

5. ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบงานต่างๆ ขององค์กร สิ่งที่สำคัญมากคือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรควบคู่กันไปด้วย เช่น ในด้านการใช้เวลาในการทำงาน ความทุ่มเทให้กับงานที่รับผิดชอบ การชวนขายใฝ่หาความรู้มาพัฒนาตนเอง เป็นต้น หากพนักงานโดยส่วนใหญ่ยังคงรักษาวัฒนธรรมเดิมไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสู่รูปแบบการทำงานแบบเอกชนหรือกึ่งเอกชนที่มากกว่านี้แล้ว ภายหลังการแปรรูปแล้วเสร็จองค์กรไม่ว่าจะดำเนินกิจการไปอย่างมีประสิทธิภาพดังที่ตั้งใจไว้ ช้ายังก่อให้เกิดความสับสนจนนำไปสู่ความขัดแย้งขึ้นในองค์กร กิจกรรมและการดำเนินการต่างๆ ที่กฟน. ทุ่มเทใช้เวลาและทรัพยากรอย่างมหาศาลในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงขึ้นมา อาจเสียไปไม่คุ้มค่ากับผลได้รับกลับมา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง เช่น ในด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านเป้าหมายในชีวิตจากการทำงาน เป็นต้น เพื่อที่นำผลการศึกษาค้นคว้าไปดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงยิ่งขึ้น

2. เมื่อการไฟฟ้านครหลวงแปรรูปไปเป็นบริษัทจำกัด หรือเป็นบริษัทมหาชนจำกัด สำเร็จแล้วควรมีการศึกษาค้นคว้าถึงความคิดเห็นภายหลังการแปรรูปอีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการศึกษาของผู้วิจัย ณ เวลานี้ กับผลการวิจัยครั้งใหม่ ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมหรือสถานะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปมีตัวแปรใดบ้างที่มีผลต่อความคิดเห็น ตัวแปรใดบ้างไม่มีผลต่อความคิดเห็น และระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในด้านที่จะเสริมสร้างความคิดเห็นที่ดีภายหลังการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งหมดนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจอื่นที่มีความสนใจที่จะแปรรูปต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญชลี จำนงศ์วงศ์. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสหภาพแรงงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ไกรยุทธ ชีรตยาคินันท์. (2533). "การให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐ," *เศรษฐศาสตร์ภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จากุพจน์ อ่ำพันแสง. (2539). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2529). *การวัดทัศนคติ เอกสารประกอบการฝึกอบรม การวิจัยขั้นสูงทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดิน ปรัชณพฤทธิ. (2534). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2543). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายศึกษา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2534). *ปทานุกรมการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร.
- บุศวรรณ เจตน์จันจิต. (2539). *ทัศนคติของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2533). *ทัศนคติและความพอใจ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง. (2509). *พฤติกรรมร่วมและชุมชน*. กรุงเทพฯ : สภาวิจัยแห่งชาติ.
- พ.วุฒิ. (2528, มีนาคม). "มติใหม่ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย," *วารสารธนาคาร*. หน้า 12.
- พงศธร วิริยะกาล. (2543). *แนวทางการแปรรูปโรงไฟฟ้าบางปะกง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์พันธ์ อำนาง. (2543). *การรับรู้และทัศนคติต่อการแปรรูปของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- พจมาลย์ ชมเดือน. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส สิมะเสถียร. (2528). *ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน*. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2531). *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2537). รายงานสัมมนาเรื่องการพัฒนาองค์การในการร่วมกับภาคเอกชน 16-18 มิถุนายน 2537. กรุงเทพฯ : ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร.
- มณระวี กรรณสูต. (2543). ทศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์. (2535). ทศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท จำกัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรุข ศรีเมือง. (2540). ทศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ. (2543). การแปรรูปและปรับโครงสร้างกิจการด้านพลังงานในประเทศไทย. กรุงเทพฯ:ม.ป.พ.
- สำเภา อัฐนาถ. (2543). ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์คลองจั่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ ริกธรรม. (2530). การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- _____. (2531). "การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง," การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อชฎา ทรงพิพัฒน์. (2542). ความคิดเห็นของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาในหน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- อุดม โพธิ์พันธ์. (2542). ทศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. New Jersey : Prentice Hall . Inc.
- Kolasa, B.J. (1969). *Introduction to Behavior Science for Business*. New York : John Wiley and Sons.
- Steer, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness* . Behavioral View C.A. Goodyear Publishing.
- Webster. (1967). *Webster's New World Dictionary*. New York : Compact School the World Publishing Company.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics : An Introductory analysis*. New York : Harper and Row.

แหล่งข้อมูลที่อ้างอิงเพิ่มเติม

meanet	เว็บไซต์ภายใน(อินทราเน็ต)ของการไฟฟ้านครหลวง
www.mea.or.th	เว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง
www.nepo.go.th	เว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ
www.moi.go.th	เว็บไซต์ของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นกระทรวงต้นสังกัด
www.mof.go.th	เว็บไซต์ของกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นของการไฟฟ้านครหลวง

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อ การแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ต้องการตอบดังต่อไปนี้

1. เพศ
() ชาย () หญิง
2. อายุ
() ไม่เกิน 30 ปี () 31 – 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 – 60 ปี
3. สถานภาพการสมรส
() โสด () สมรส
() ม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ () อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. ระดับการศึกษา
() ต่ำกว่า ปวส. () ปวส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง
 () พนักงานระดับ 1-3
 () พนักงานระดับ 4-6
 () พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 () ไม่เกิน 5 ปี () 6 - 10 ปี
 () 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี
 () 21 - 25 ปี () เกินกว่า 25 ปี
7. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน
 () ไม่เกิน 15,000 บาท () 15,001 - 25,000 บาท
 () 25,001 - 35,000 บาท () 35,001 - 45,000 บาท
 () 45,001 - 55,000 บาท () มากกว่า 55,000 บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความที่ต้องการตอบดังต่อไปนี้

- ท่านรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงจากแหล่งใดมากที่สุด
 () วารสาร หรือเอกสารประชาสัมพันธ์ภายในการไฟฟ้านครหลวง
 () อินทราเน็ต(meanet) หรือ อินเทอร์เน็ต(www.mea.or.th) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของการไฟฟ้านครหลวง
 () บุคคลในที่ทำงานเช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
 () แหล่งอื่นๆ โปรดระบุ.....
- ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ประมาณเดือนละกี่ครั้ง
 () 1 ครั้งต่อเดือน () 2 ครั้งต่อเดือน
 () 3 ครั้งต่อเดือน () อื่นๆ โปรดระบุ.....
- ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป ประมาณเดือนละกี่ครั้ง
 () 1 ครั้งต่อเดือน () 2 ครั้งต่อเดือน
 () 3 ครั้งต่อเดือน () อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ประเด็นด้านความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.	ผลกระทบต่อสถานภาพของพนักงาน ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านจะมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานมากขึ้น					
2.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพและความรวดเร็วของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น					
3.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดีขึ้น					
4.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แท้จริง					
5.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำให้ท่านจะมีโอกาสสอบปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ ตามความสามารถของท่านได้ง่ายขึ้น					
6.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. จะทำสามารถขอโอนย้ายหน่วยงานตามความเหมาะสมของท่านได้ง่ายขึ้น					
7.	ท่านคิดว่าท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาภายหลังการแปรรูป กฟน.					
8.	ท่านรู้สึกพอใจในสัมพันธภาพของท่านที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในปัจจุบันมากกว่าที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป					
9.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่นการถูกโยกย้ายตำแหน่ง การถูกโอนย้ายหน่วยงาน เป็นต้น					
10.	ท่านคิดว่าท่านไม่พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูป กฟน.					

ข้อ	ประเด็นด้านความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	<u>ผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร</u>					
11.	ท่านคิดว่าในการแปรรูป กฟน. เป็นการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
12.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. เป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีในสายตาของประชาชน					
13.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. คือการพยายามพัฒนา กฟน. ให้เจริญก้าวหน้า					
14.	ท่านคิดว่าการแปรรูป กฟน. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้าง นโยบาย และกฎระเบียบข้อบังคับให้มีความเหมาะสมมากขึ้น					
15.	ท่านคิดว่า กฟน. ไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะ ในปัจจุบัน กฟน. สามารถทำกำไรได้สูงอย่างต่อเนื่องทุกปี					
16.	ท่านคิดว่า กฟน. ยังมีความไม่พร้อมอยู่หลายด้าน จึงไม่ควรเร่งทำการแปรรูป เพราะจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี					
17.	ท่านคิดว่าถ้า กฟน. เพียงแต่ปรับโครงสร้างองค์กร เร่งการพัฒนาบุคลากร ระบบงาน และเทคโนโลยีต่างๆ โดยไม่มีการแปรรูป ก็สามารถทำให้ กฟน. เป็นองค์กรระดับแนวหน้าของประเทศได้					
18.	ท่านคิดว่า หากพนักงาน กฟน. ได้รับความรู้และเข้าใจถึงจุดประสงค์ของการแปรรูป พนักงานจะลดแรงต่อต้านการแปรรูป กฟน.					
19.	ท่านคิดว่า กฟน. ควรเร่งจัดโครงการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กฟน. เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจกับพนักงานทุกคน					
20.	ท่านเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟน. ให้เป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนต่อไป					

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล

วันเดือนปีเกิด

สถานที่เกิด

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

ตำแหน่งงานปัจจุบัน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

นายภาคภูมิ มหาวีระชาติกุล

4 มิถุนายน 2518

เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

36/20 ถ.พระราม 3 เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

วิศวกรไฟฟ้า ระดับ 5

กองแผนงานวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบาย แผนและ

งบประมาณ การไฟฟ้านครหลวง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536

มัธยมศึกษาตอนต้นและปลาย จาก โรงเรียนวัดสุทธิวราราม

กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2540

ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชา สาขาไฟฟ้ากำลัง

จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2545

ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร