

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยน
การบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ
ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

658.4012

๐764๑

๕.3

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยน
การบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ
ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล

18 ม.ค. 2548

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กันยายน 2547

อิสริยา คมกริชวรากุล (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจ เข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ (ระดับ 4 จนถึงระดับ 11) จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้ t-test Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน Pearson Correlation สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5

ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านบุคคล การรับรู้ข่าวสารจากสื่อวารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสาย e-mail ของ กฟผ. และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. extranet / website และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้ข่าวสารจากสื่อหนังสือเวียนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ
2. ด้านองค์กร การรับรู้ข่าวสารจากสื่อวารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสาย extranet / website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน e-mail ของ กฟผ. และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในระดับน้อยและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อหนังสือเวียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับน้อยและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้ข่าวสารจากสื่อรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชานั้นไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ

3. ด้านการจัดการ การรับรู้ข่าวสารจากสื่อวารสาร, สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสาย e-mail กฟผ.และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อหนังสือเวียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับน้อยและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้ข่าวสารจากสื่อ extranet / website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับน้อยและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้ข่าวสารจากสื่อรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติระดับมากและมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

4. สื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในด้านบุคคลมากที่สุด

5. ระดับการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. สื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เป็นสื่อที่ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ได้รับรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนสื่อผู้บังคับบัญชาเป็นสื่อที่ได้มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

**RELATIONSHIP BETWEEN MASS MEDIA PERCEPTIONS AND ATTITUDES
OF EMPLOYEES TOWARD CORPORATIZATION OF STATE ENTERPRISE :
CASE STUDY OF TRANSMISSION SYSTEM BUSINESS OF EGAT**

AN ABSTRACT

BY

MISS ISRIYA KOMKRICHWARAKOOL

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

September 2004

Isriya Komkrichwarakool (2004). *Relationship Between Mass Media Perceptions and Attitudes of Employees towards Corporatization of State Enterprise : Case study of Transmission System Business of EGAT*. Master Project, M.B.A. (Management). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University.
Advisor : Dr.Paiboon Acharoongroj.

The objective of this research was to study relationship between mass media perceptions and attitudes of employees towards corporatization of state enterprise : case study of transmission system business of EGAT.

The sample of this research was 400 employees of transmission system business of EGAT in the position of executives employees to operators (level 4 to level 11). Questionnaires were used as the tool for data collection. The statistical methods used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Pearson Correlation. SPSS for windows version 11.5 was used for data analysis.

The results of the research are as follows :

1. Personnel : magazines, printed materials of EGAT, internal news broadcast, e-mail of EGAT and colleagues perceptions are related to attitudes in high level and in the same direction. Media perceptions of EGAT TV programs, extranet / website of EGAT or agents and supervisors are related to attitudes in moderate level and are in the opposite direction. However media perceptions of leaflets are not related with attitudes subsidiary corporatization of EGAT business.
2. Organization : magazines, printed materials of EGAT. Internal news broadcast, extranet / website of EGAT or agents, e-mail of EGAT and colleagues perceptions are related to attitudes in low level and in the same direction. Perceptions of leaflets related to attitudes in low level but in opposite direction. Media perceptions of EGAT TV programs and supervisors did not related to attitudes of employees of transmission system business of EGAT towards corporatization of state enterprise.

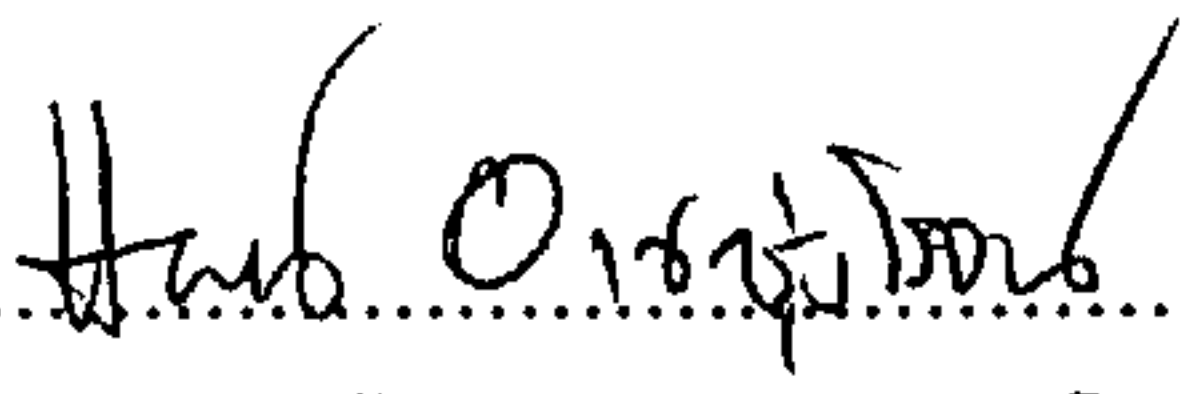
3. Management : magazines, printed materials of EGAT, internal news broadcast, e-mail of EGAT and colleagues perceptions are related to attitudes in high level and in the same direction. Perceptions of leaflets related to attitudes in low level and same direction, but perceptions of extranet / website of EGAT or agents related to attitudes in low level and in opposite direction. Moreover perceptions of EGAT TV programs and supervisors are related to attitudes in high level and in opposite direction.

4. Media perceptions of colleagues and printed materials of EGAT are related to attitudes of employees of transmission system business of EGAT towards corporatization of personnel section in high level.

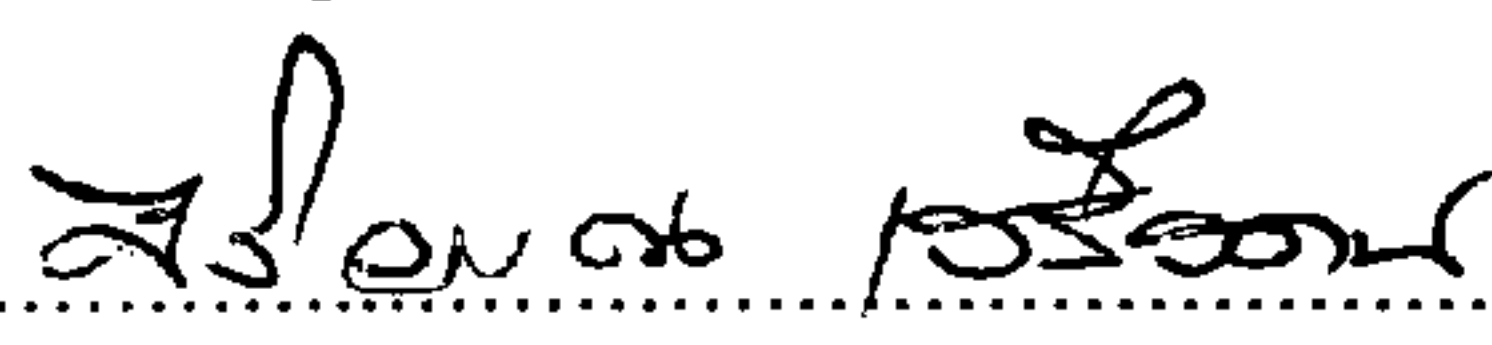
5. Colleagues, magazines, printed materials of EGAT were the best perceptions of mass media perceptions at EGAT for employees of transmission system business of EGAT but the lowest perceptions of mass media perceptions at EGAT was supervisors media.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้
พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

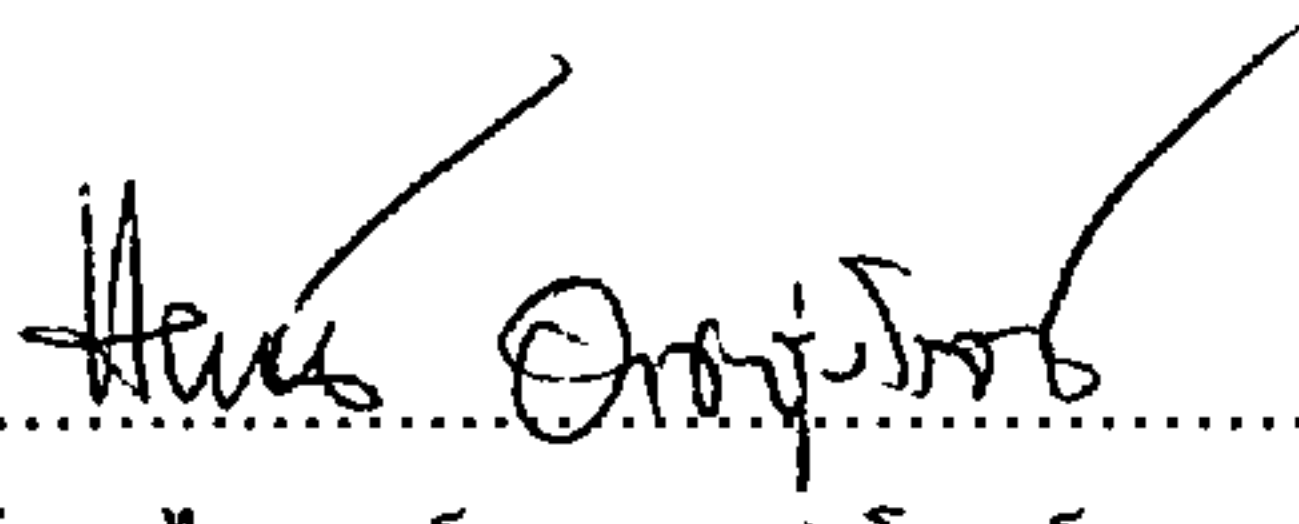
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

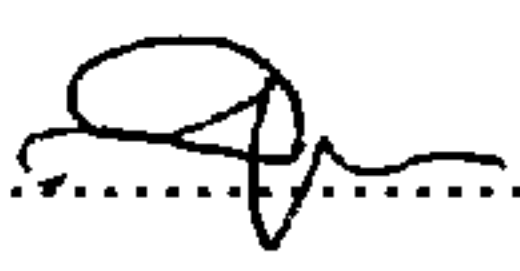
.....
(อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

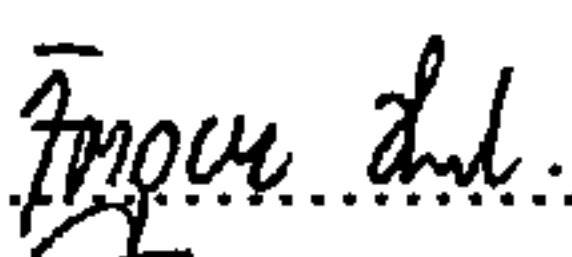
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

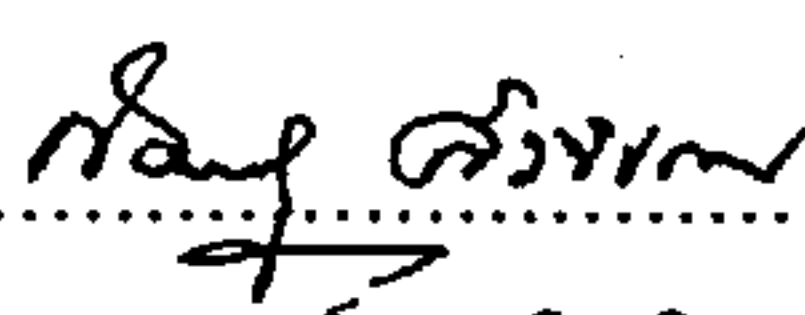
คณะกรรมการสอบ

.......... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์)

.......... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

.......... กรรมการ
(อาจารย์จิตอุษา ชันทอง)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.......... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ 29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อคิดเห็น อันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์จิตอุษา ขันทอง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้คำแนะนำแก้ไข เครื่องมือการวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร อาจารย์ ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ ประธานคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ และอาจารย์จิตอุษา ขันทอง กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบสารนิพนธ์และให้คำแนะนำที่ดี

ขอขอบคุณ คุณกรองแก้ว คมกริชวรากุล ที่เอื้ออำนวยความสะดวกและให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อคุณพ่อ คุณแม่และพี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจที่ดีให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา พระคุณบิดา มารดาและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้ ผู้วิจัยขอมอบงานวิจัยนี้ให้เป็นประโยชน์สำหรับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นข้อมูลเชิงวิชาการแก่ผู้สนใจศึกษาต่อไป

อิสริยา คมกริชวรากุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	9
การแปรรูปโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร.....	14
ความหมายและวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	22
ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	22
แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ.....	23
สาระแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ.....	23
การเตรียมตัวเพื่อการแปรรูปองค์กรของสายงานธุรกิจระบบส่ง.....	26
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับรัฐข่าวสาร.....	36
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	39
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....44
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....45
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....48
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....48
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....49
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....55
	สัญลักษณ์และอักษรย่อ.....55
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....55
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....56
5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....88
	สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....88
	สรุปผลการวิจัย.....95
	อภิปรายผลการวิจัย.....102
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....106
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....107
	บรรณานุกรม.....108
	ภาคผนวก.....111
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....112
	ภาคผนวก ข. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ.....116
	ภาคผนวก ค. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ.....118
	ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....120
	ภาคผนวก จ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....122
	ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....124

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน.....	56
2	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	60
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านบุคคล.....	61
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านองค์กร.....	63
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านการจัดการ.....	64
6	แสดงผลการเปรียบเทียบทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	66
7	แสดงผลการทดสอบอายุของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหาร งาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	67
8	แสดงผลการทดสอบสถานภาพสมรสของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับเปลี่ยน การบริหารงาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	69
9	แสดงผลการทดสอบระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับเปลี่ยน การบริหารงาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	71
10	แสดงผลการทดสอบหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับ เปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	73
11	แสดงผลการทดสอบระดับตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับ เปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	75
12	แสดงผลการทดสอบรายได้ต่อเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทศนคติต่อการปรับเปลี่ยน การบริหารงาน ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ.....	77
13	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านบุคคล.....	79
14	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านองค์กร.....	82
15	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านการจัดการ.....	85

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	โครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	10
3	โครงสร้างสายการบังคับบัญชาของสายงานธุรกิจระบบส่ง.....	11
4	เปรียบเทียบการใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยกับประเทศที่ใช้ Cost Based Pool.....	18
5	โครงสร้างกิจการไฟฟ้า.....	19
6	โครงสร้างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.....	21
7	ขบวนการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์.....	30
8	แผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร 3 ชั้นของ Lewin.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมโลกปัจจุบันก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจการค้าเสรีโลกไร้พรมแดน ทั้งในด้านเทคโนโลยี การเงิน การค้า การลงทุน ครอบคลุมไปถึงกิจการสาธารณูปโภค ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานของแต่ละประเทศ ทั่วโลกพยายามพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิถีทางที่จะสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และอำนาจต่อรองในเวทีโลก เพื่อให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของโลกยุคใหม่และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสังคมโลก รัฐบาลไทยจึงมีนโยบายที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้เป็นระบบเชิงธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาล ลดภาระการลงทุนในภาครัฐและส่งเสริมการแข่งขัน แต่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมิใช่สิ่งที่จะสามารถดำเนินการได้ทันที จะต้องใช้เวลาในการพิจารณาอย่างเป็นขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาขั้นตอนตลาดของกิจการ และการจัดตั้งองค์กรอิสระเพื่อกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการโดยเฉพาะที่ยังไม่มีการแข่งขันที่สมบูรณ์ รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจอันดีกับพนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนให้เข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในองค์กรรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล จึงมีความจำเป็นต้องสนองนโยบายรัฐบาลโดยการแปรรูปจากรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและการบริหารงานมีประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งในอนาคตหลังจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยดำเนินการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานเดิมจากรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การเป็นบริษัทจำกัดแล้ว การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจะต้องหารายได้จุนเจือพนักงานและองค์กรด้วยตัวเอง จะไม่มีเงินงบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลอีกต่อไป และต้องพบกับกลยุทธการแข่งขันธุรกิจกับคู่แข่งที่ทำธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้าที่รัฐบาลเปิดเสรี ทั้งยังต้องทำการระดมทุนเพื่อใช้ในการดำเนินกิจการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานรูปแบบใหม่นั้นการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารงาน การดำเนินงานและที่สำคัญคือการสร้างความเข้าใจให้พนักงานรับรู้ถึงความจำเป็นที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานรูปแบบใหม่ สร้างความมั่นใจให้กับพนักงานถึงความมั่นคงในสถานภาพหน้าที่การงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทุกคนและประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

อย่างไรก็ตามพนักงานอาจจะเกิดความไม่เข้าใจและไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานระบบใหม่ว่าจะดีไปกว่าการบริหารงานระบบรัฐวิสาหกิจที่พวกเขาได้ปฏิบัติกันมานานกว่า 35 ปี

ก่อนที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานถึงประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้มากเพียงพอ เพื่อให้พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยยอมรับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากการบริหารงานระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพิ่มศักยภาพการบริหารงาน เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่มีการแปรรูปจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจและเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาผลของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจของสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยผลของการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. นำไปปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อให้สามารถแข่งขันในการผลิตไฟฟ้าและการจำหน่ายไฟฟ้ามากขึ้น
2. เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานระบบเชิงธุรกิจขององค์กร
3. นำผลของการวิจัยเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติการ (ระดับ 4 จนถึงระดับ 11) จำนวนพนักงานรวม 4,326 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2546 จากสำนักงานส่วนกลางการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดนนทบุรี)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติการ (ระดับ 4 จนถึงระดับ 11) จำนวนพนักงานรวม 4,326 คน กำหนดตัวอย่างแบบทราบบจำนวนประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544 : 74) คำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้โดยใช้สูตร (Yamane. 1973 : 125) ได้กลุ่มตัวอย่าง 367 คน และขอเพิ่มแบบสอบถามอีก 33 ตัวอย่าง รวมเป็นแบบสอบถาม 400 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง ซึ่งมีตัวแทนแต่ละฝ่ายเพื่อแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

- เพศชาย
- เพศหญิง

1.1.2 อายุ

- 25 - 35 ปี
- 36 - 45 ปี
- มากกว่า 45 ปี

1.1.3 สถานภาพสมรส

- โสด
- สมรส
- หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่า ปวส.
- ปวส.
- ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

1.1.5 หน่วยงานต้นสังกัด

- ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า
- ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง
- ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง
- ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้
- ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ
- ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง
- ฝ่ายระบบสื่อสาร
- ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง

1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน

- ระดับ 4 - 5
- ระดับ 6 - 7
- ระดับ 8 - 9
- ระดับ 10 - 11

1.1.7 รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท
- 10,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 50,000 บาท
- 50,001 บาทขึ้นไป

1.2 การรับรู้จากสื่อต่าง ๆ ภายใน ของ กฟผ.

1.2.3 วารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ.

1.2.4 หนังสือเวียน

1.2.5 เสียงตามสาย

1.2.6 รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.

1.2.7 Extranet / Website ของกฟผ. หรือของหน่วยงาน

1.2.8 E-mail กฟผ.

1.2.9 เพื่อนร่วมงาน

1.2.10 ผู้บังคับบัญชา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กฟผ. หมายถึง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่รับผิดชอบการผลิตกระแสไฟฟ้า จ่ายกระแสไฟฟ้าและจัดหาพลังงานไฟฟ้า ดำเนินการเชื่อมโยงระบบส่งกระแสไฟฟ้าให้ทั่วถึงกันทั้งประเทศ แก้ปัญหาเพื่อไม่ให้ขาดแคลนไฟฟ้าทั้งประเทศ โดยมีภารกิจหลักในโครงการสร้างโรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ด้วยการสร้างเขื่อนต่างๆ เพื่อทำการผลิตกระแสไฟฟ้า เช่น เขื่อนภูมิพล (เขื่อนยันฮี) เขื่อนอุบลรัตน์ เขื่อนสิรินธร เขื่อนจุฬาภรณ์ เขื่อนศรีนครินทร์ และเขื่อนสิริกิติ์ เป็นต้น

2. กฟน. หมายถึง การไฟฟ้านครหลวง ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ภาครัฐบาล ภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานเอกชนและประชาชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

3. กฟภ. หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคทั้งหมด

4. ระบบส่ง หมายถึง การจ่ายกระแสไฟฟ้าไปตามสายไฟฟ้าแรงสูงให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าตามความต้องการกำลังกระแสไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

5. ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในหน้าที่สายงานระดับ 11 ลงมาถึงระดับ 4

6. ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นในเชิงบวกหรือเชิงลบของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่กำลังจะเกิดขึ้น จำแนกความคิดเห็นเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ

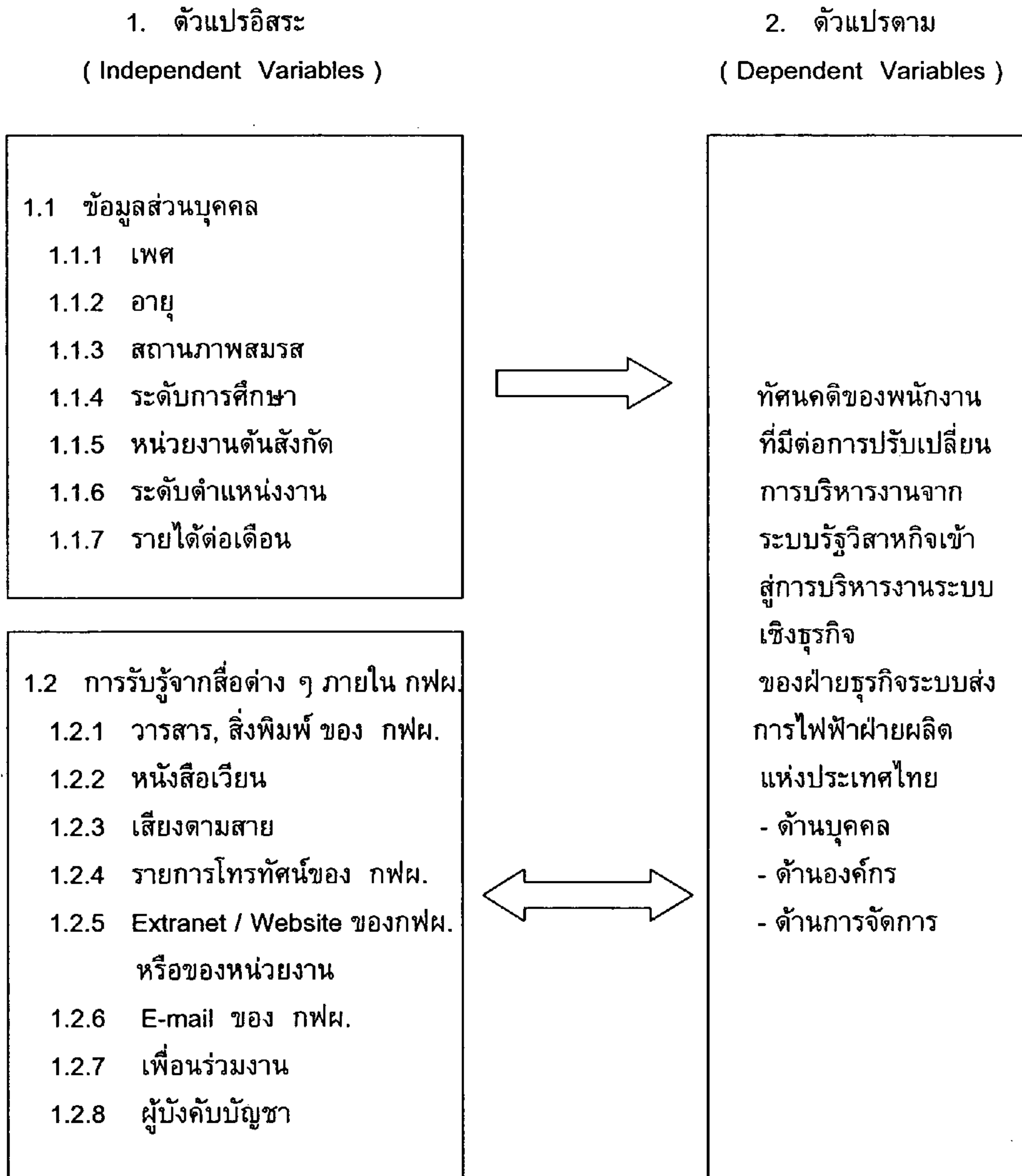
7. การรับรู้สื่อ หมายถึง การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ได้รับจากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. ได้แก่ วารสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือเวียน เสียงตามสาย รายการโทรทัศน์ของ กฟผ. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน E-mail ของ กฟผ. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

8. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มบทบาทภาคเอกชนใน กฟผ. โดยการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด และแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนในระยะต่อไปตามความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

9. เสียงตามสาย หมายถึง การบรรยายหรือการชี้แจงด้วยเสียง ตามระบบการกระจายเสียงของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีลำโพงกระจายเสียงติดตั้งตามอาคารต่างๆ ภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ” มีกรอบแนวความคิดในการวิจัย สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
8. การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแนวความคิดและทฤษฎีตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษาดังนี้

1. ความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
2. การแปรรูปโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร
3. การเตรียมตัวเพื่อการแปรรูปองค์กรของสายงานธุรกิจระบบส่ง
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

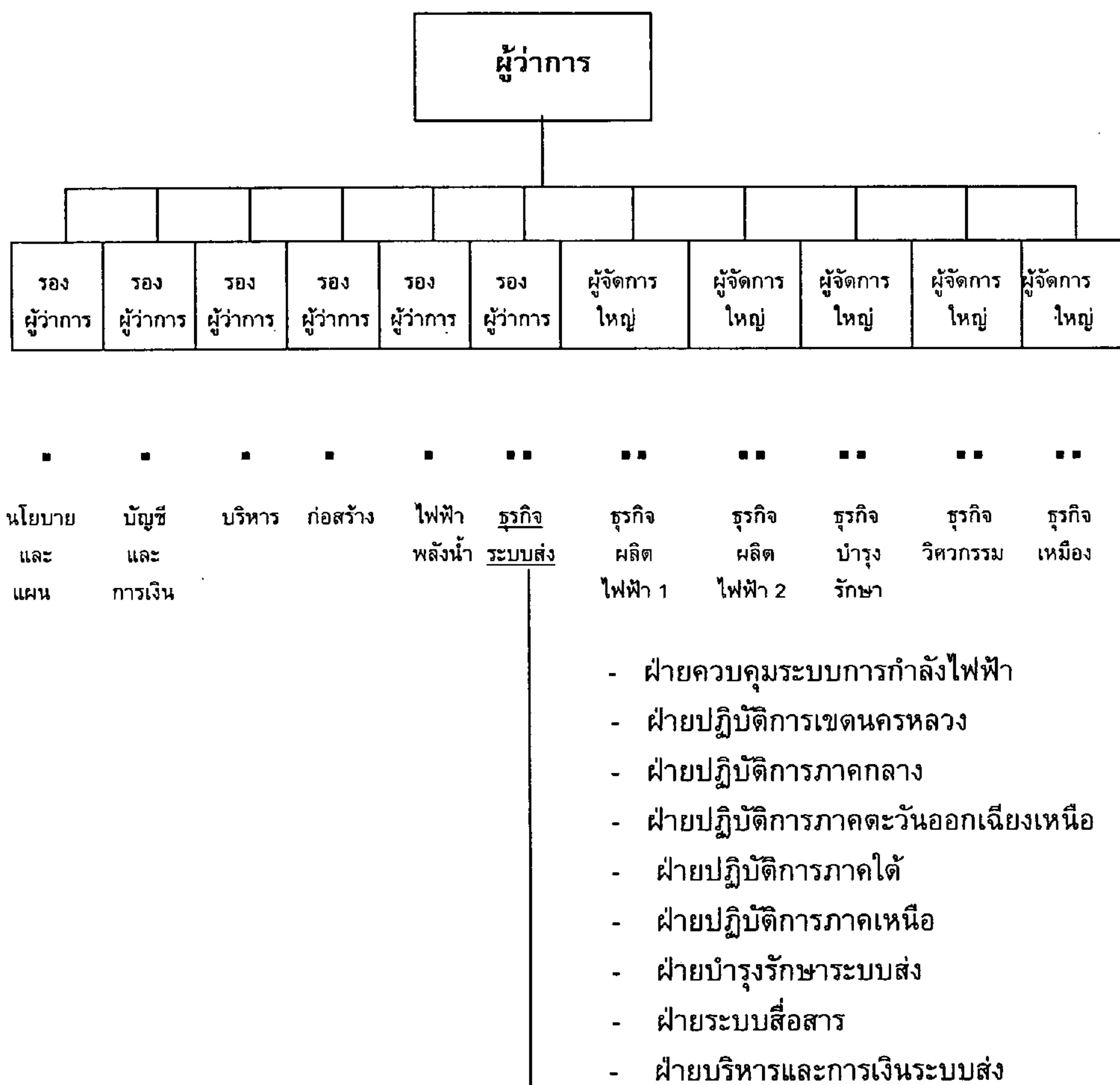
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

1 พฤษภาคม 2512 กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบการรวมกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ได้ดำเนินการยกพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตโดยมีสาระสำคัญคือ การโอนกิจการของการไฟฟ้าอันฮี้ การลิกไนต์ และการไฟฟ้าตะวันออกเฉียงเหนือเข้าด้วยกันเป็น “ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ” หรือ กฟผ. มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นรัฐวิสาหกิจในกำกับของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการผลิตและส่งกระแสไฟฟ้าแต่เพียงผู้เดียว โดยในบางกรณี กฟผ. จะได้รับการผ่อนผันให้จำหน่ายได้ด้วย โดยเฉพาะในกรณีที่ผู้ซื้อเป็นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และใช้ไฟฟ้าเป็นจำนวนมาก ผู้ซื้ออยู่ห่างไกลจากข่ายไฟฟ้าของฝ่ายจำหน่าย หรือเป็นการซื้อไฟฟ้าจากระบบส่งของฝ่ายผลิต รวมทั้งการจ่ายไฟฟ้าเพื่อขยายส่งให้แก่ประเทศใกล้เคียง

ปัจจุบัน กฟผ. อยู่ในความกำกับดูแลของรัฐมนตรีกระทรวงพลังงาน การบริหารกิจการไฟฟ้า ดำเนินการภายใต้เงื่อนไขปัจจัยหลายด้าน อาทิ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและพลังงานโครงสร้างองค์กรพนักงานตลอดจนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น การแปรรูป กฟผ. จึงดำเนินการอย่างล่าช้า ทั้งนี้ยังคงรักษาไว้ซึ่งแนวทางการบริหารทรัพยากรการผลิตไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ

การแปรรูป กฟผ. เป็นนโยบายที่รัฐบาลต้องการให้ กฟผ. เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดการพึ่งพางบประมาณอุดหนุนจากรัฐบาลให้เกิดระบบการแข่งขันเสรีในการผลิตไฟฟ้า การบริการระบบสายส่ง และระบบสายจำหน่าย เพื่อให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติมากขึ้น

โครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

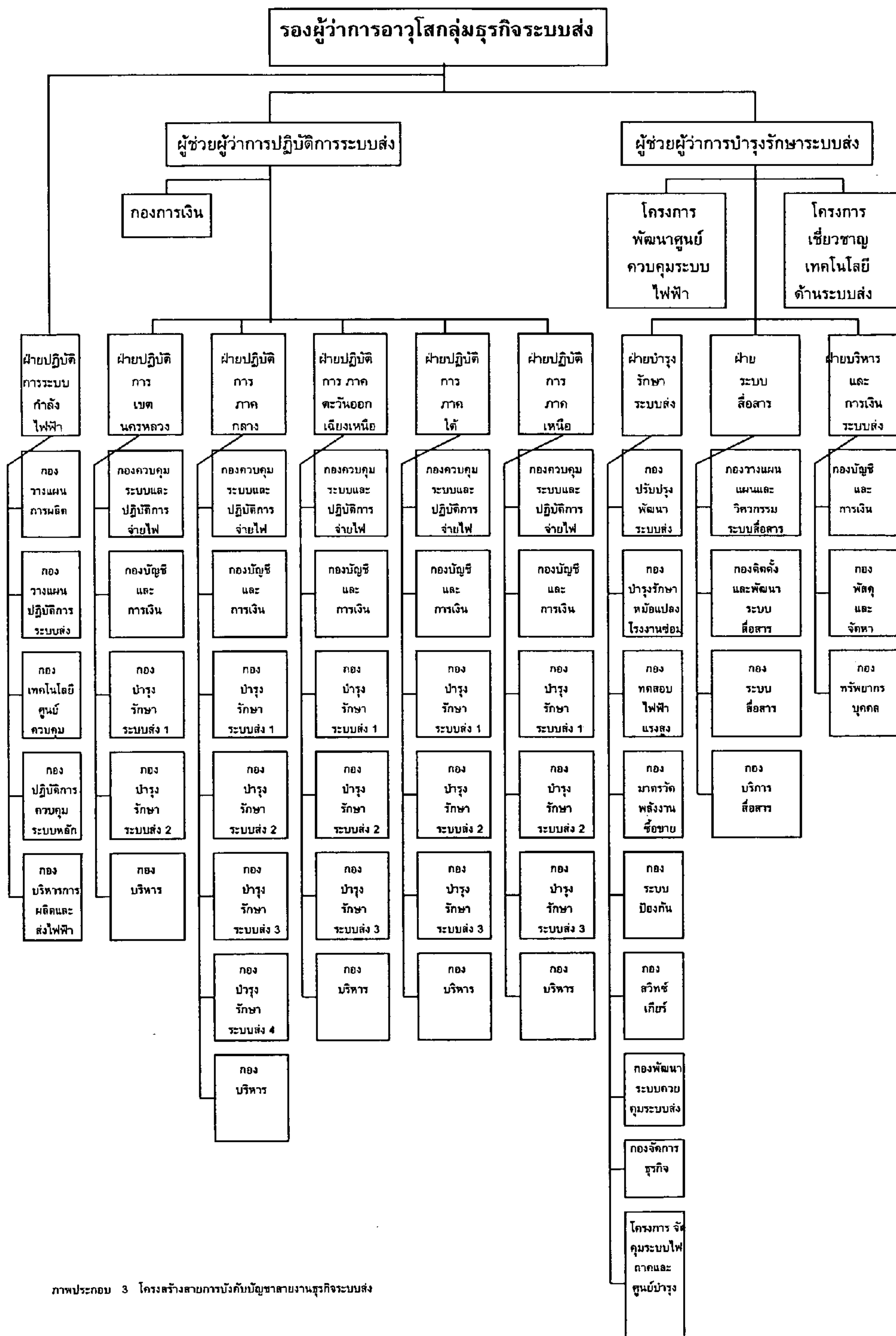


หมายเหตุ (■) คือ สายงานหน่วยปฏิบัติการ Operation Unit (OU)

(..) คือ สายงานหน่วยธุรกิจ Business Unit (BU)

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างองค์กรโดยรวมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

โครงสร้างสายการบังคับบัญชา สายงานธุรกิจระบบส่ง



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างสายการบังคับบัญชาสายงานธุรกิจระบบส่ง

สายงานธุรกิจระบบส่ง

สายงานธุรกิจระบบส่ง เป็นหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของรองผู้ว่าการอาวุโส ธุรกิจระบบส่งจัดอยู่ในสายงานธุรกิจ (Business Unit ,BU) มีภาระหน้าที่ คือ

ภารกิจหลัก

1. ซื้อขายแลกเปลี่ยนพลังงานไฟฟ้าทั้งในประเทศและภูมิภาคอาเซียน
2. ควบคุมการผลิตและส่งพลังงานไฟฟ้า
3. บริหารระบบส่งไฟฟ้า ระบบสื่อสาร และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง โดยให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบไฟฟ้ามีความมั่นคงเชื่อถือได้ มีคุณภาพด้านต้นทุนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

1. พัฒนาโครงข่ายระบบสื่อสารสู่ธุรกิจโทรคมนาคม
2. ขยายงานให้บริการบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก

ความยาวสายส่งไฟฟ้า

ระบบแรงดันไฟฟ้า (KV)	ปีงบประมาณ 2546		ปีงบประมาณ 2545		เพิ่มขึ้น (ลดลง) ร้อยละ
	Cct-km	ร้อยละ	Cct-km	ร้อยละ	
500	2,789.850	9.99	2,132.050	7.89	30.85
300(HVDC)	24.000	0.09	-	-	100
230	11,219.740	40.17	10,907.370	40.34	2.86
132	8.705	0.03	8.705	0.03	-
115	13,837.210	49.54	13,939.310	51.55	(0.73)
69	52.069	0.18	52.069	0.19	-
รวมทั้งระบบ	27,931.574	100	27,039.504	100	3.30

จำนวนสถานีไฟฟ้าแรงสูง

ระบบแรงดัน ไฟฟ้า (KV)	ปีงบประมาณ 2546		ปีงบประมาณ 2545		เพิ่มขึ้น (ลดลง)
	Sub.	ร้อยละ	Sub.	ร้อยละ	ร้อยละ
500	8	4.10	7	3.61	14.28
230	54	27.69	54	27.84	-
132	1	0.51	1	0.51	-
115	130	66.67	130	67.01	-
69	2	1.03	2	1.03	-
รวมทั้งระบบ (Total)	195	100	194	100	0.51

จำนวนจุดจ่ายไฟฟ้าและความต้องการพลังงานไฟฟ้า

รายการ	ปีงบประมาณ 2546		ปีงบประมาณ 2545		เพิ่มขึ้น (ลดลง)
	Sub.	ร้อยละ	Sub.	ร้อยละ	ร้อยละ
จำนวนจุดจ่าย ไฟฟ้าทั้งหมด (Delivery point)	480		462		3.90
(จุดจ่ายไฟ) ความต้องการ พลังงานไฟฟ้า สูงสุด (Max.Demand)	16,681.10		16,126.40		3.44
(MW) พลังงานไฟฟ้า จำหน่าย (Energy Sales) (GWH)	102,493.26		97,289.12		5.35

จำนวนพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง (ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2546)

หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน	ส่วนกลาง ธส.	ผคฟ.	ผปล.	ผปก.	ผปอ.	ผปด.	ผปน.	ผบส.	ผรส.	ผหส.	รวม
พนักงาน	58	188	304	760	564	936	752	384	254	126	4,326
คิดเป็นร้อยละ	1.34	4.35	7.03	17.57	13.04	21.64	17.38	8.88	5.87	2.91	100

หมายเหตุ พนักงานส่วนกลาง ธส. ประกอบด้วย (นอกเหนือจากผู้บริหารระดับสูงของสายงาน)

ควมร – ธส. จำนวน 7 คน

หก – ชส. จำนวน 17 คน

กกบ – ส. จำนวน 25 คน

2. การแปรรูปโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร

จากนโยบายของรัฐบาลที่จะให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลาย สามารถดำเนินกิจการได้คล่องตัว เหมือนภาคธุรกิจเอกชน และเพิ่มบทบาทให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจให้มากขึ้น กฟผ. ในฐานะองค์กรรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบในการจัดหาพลังงานไฟฟ้ามาสนองความต้องการใช้ในประเทศให้พอเพียง จึงได้ดำเนินการเพื่อปรับรูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาวะทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น

มติ ครม. เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2535 กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานแปรรูป กฟผ. ไว้เป็น 4 ขั้นตอน ในช่วงปี 2535 - 2539 โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 (2535 – 2536) กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดี

ขั้นตอนที่ 2 (2536 – 2537) ปรับโครงสร้าง กฟผ. เป็นหน่วยงานธุรกิจ

ขั้นตอนที่ 3 (2537 – 2538) เปลี่ยน กฟผ. เป็นบริษัทจำกัด และเตรียม

นำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

ขั้นตอนที่ 4 (2538 – 2539) กฟผ. เป็นบริษัทมหาชนโดยเพิ่มทุนและกระ

จ่ายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์

การดำเนินงานแปรรูป กฟผ. ดำเนินได้เพียงขั้นตอนที่ 2 – 3 เนื่องจากเกิดเหตุเศรษฐกิจภายในประเทศ ทำให้การดำเนินการแปรรูปต้องชะงักงัน และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของการแปรรูป จนถึงปี 2541 คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติแผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้วเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 ประกอบด้วย :-

1. สาขาโทรคมนาคมและสื่อสาร
2. สาขาประปา
3. สาขานขนส่ง
4. สาขาพลังงาน
5. สาขาอื่น ๆ

กิจการไฟฟ้าอยู่ในสาขาพลังงาน โดยมีแผนปฏิรูปโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าและขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงไปสู่โครงการในอนาคต 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 กฟผ. คงสถานะของผู้ซื้อและผู้จัดหาพลังงานไฟฟ้าหลักของประเทศ

ระยะเวลา ตั้งแต่พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2541 ได้รับการอนุมัติจากรัฐสภาถึงปี 2544

ในขั้นตอนนี้ กฟผ. จะยังคงดำรงสถานะเป็นผู้ซื้อและผู้ขายส่งไฟฟ้าหลักของประเทศ กฟน. และ กฟภ. ยังคงมีหน้าที่ในการจัดจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชนภายใต้ความรับผิดชอบเช่นเดิม (ยกเว้นในกรณีผู้ใช้ไฟฟ้าขอซื้อไฟฟ้าโดยตรงจากผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระ เอกชนรายย่อย)

ขั้นที่ 2 บริษัท กฟผ. ยังคงสถานะศูนย์กลางในการซื้อไฟฟ้า แต่เปิดโอกาสให้บุคคลที่สามารถเข้าสู่ระบบส่งระบบจำหน่ายได้

ระยะเวลา ตั้งแต่ปี 2544 - 2546

บริษัท กฟผ. จะยังคงดำรงสถานะศูนย์กลางในการซื้อไฟฟ้า โดยจะมีการแปรสภาพหน่วยธุรกิจระบบส่งและหน่วยธุรกิจอื่น ๆ เป็นบริษัทลูกภายใต้บริษัท กฟผ. ซึ่งจะมีสถานะเป็นบริษัทโฮลดิ้ง (Holding Company) นอกจากนี้ จะเปิดโอกาสให้บุคคลที่สามารถเข้าสู่ระบบส่งไฟฟ้าได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ผลิตไฟฟ้าสามารถขายไฟฟ้าโดยตรงให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า โดยการใช้สายส่งของบริษัท ระบบส่งและสายจำหน่ายไฟฟ้าของ กฟน. หรือ กฟภ.

ขั้นที่ 3 การแข่งขันอย่างเสรีในการขายส่งไฟฟ้า (Power Pool) และการเปิดให้มีการแข่งขันในระดับลูกค้ารายย่อย (Retail Competition)

ระยะเวลา ตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นไป

โครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าในระยะยาวของประเทศไทย จะเป็นโครงสร้างที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในอุตสาหกรรม ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวเป็นโครงสร้างที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โครงสร้างที่เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันจะสร้างการแข่งขันในระดับผู้ผลิตไฟฟ้า (Generating Companies - GENCOs) ทั้งในแง่ของการแข่งขันในการขายไฟฟ้าผ่านระบบตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power Pool) และในแง่ของการขายตรงให้กับลูกค้ารายใหญ่

ภายใต้ระบบนี้ หน่วยงานดำเนินงานควบคุมระบบอิสระ (Independent System Operator - ISO) ทำหน้าที่เสมือนตลาดซื้อขายไฟฟ้า โดยมีการจัดตั้งระบบตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้า (Power Pool) ทั้งนี้หน่วยงานดำเนินงานควบคุมระบบอิสระ จะไม่มีหน่วยผลิตไฟฟ้าเป็นของตัวเอง เพื่อสร้างความเป็นอิสระในการดำเนินงาน บริษัทระบบส่ง (Transmission Company -TRANSCO) จะเป็นอิสระที่แยกจาก หน่วยงานดำเนินงานควบคุมระบบอิสระองค์กรกำกับดูแลของประเทศจะเป็นผู้กำกับดูแลบริษัทระบบส่ง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคคลที่สามสามารถเข้าสู่ระบบไฟฟ้าของประเทศได้ในราคาที่เหมาะสม

บริษัทระบบจำหน่าย (Distribution Company -DISCOs) จะเป็นผู้รับผิดชอบในระบบจำหน่ายไฟฟ้าภายในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะของบริษัทระบบจำหน่ายจะเป็นระบบผูกขาด องค์กรกำกับดูแลเข้ามาดูแลในด้านหลักเกณฑ์และระดับราคาในการเข้าสู่ระบบจำหน่ายไฟฟ้า ในการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับลูกค้ารายย่อยนั้นอาจจะ เป็นหน้าที่ของบริษัทระบบจำหน่าย (DISCOs) หรือบริษัทจำหน่ายไฟฟ้ารายย่อยอิสระรายอื่นๆ ก็ได้

แต่จากรายงานเชิงสรุปการศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้า และองค์กรของคณะทำงานศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กรของ กฟผ. เมื่อเดือนพฤษภาคม 2545 และได้รายงานฝ่ายบริการ กฟผ. สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างกิจการไฟฟ้า

1.1 กลไกการซื้อขายไฟฟ้าแบบ Cost Based Pool Markets เป็นรูปแบบการดำเนินการ เพื่อให้มีการแข่งขันในระดับการขายส่งไฟฟ้า (Wholesales Competition) มีประเด็นสำคัญในทางปฏิบัติดังนี้

1.1.1 บริษัทผู้ผลิตไฟฟ้า (GensCo) อาจจะเสนอต้นทุนการผลิตไฟฟ้า (Variable Cost) ต่อดตลาดกลางซื้อขายไฟฟ้าสูงกว่าต้นทุนการผลิตที่แท้จริง ซึ่งจะทำให้ราคาไฟฟ้าที่ผู้ใช้ไฟฟ้าได้รับ World Bank ,April 2001 หน้าที่ 9 แสดงให้เห็นถึงหลักการของ Cost Based Pool Markets “ Ensure Efficient Dispatch (If generators tell the truth about their production costs.) ” และในทางปฏิบัติของประเทศที่นำหลักการ Cost Based Pool Markets ไปใช้ ได้แก่ประเทศชิลี อาร์เจนตินา เปรู และโบลิเวีย ประเทศดังกล่าวผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งภาคที่อยู่อาศัยและภาคอุตสาหกรรมต้องจ่ายค่าไฟฟ้าสูงกว่าประเทศไทยมาก (รายละเอียดตามรูปที่1) ทั้งๆ ที่ประเทศดังกล่าวมีสัดส่วนการผลิตไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าพลังน้ำมากกว่าร้อยละ 50

1.1.2 บริษัทผู้ผลิตไฟฟ้า อาจจะดำเนินการเพื่อให้มีกำลังผลิตสำรองของระบบไฟฟ้าในเกณฑ์ต่ำ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ค่า Capacity Payment ในระดับสูง แต่จะมีผลเสียต่อความมั่นคงของระบบไฟฟ้าต่อผู้ใช้ไฟฟ้าในที่สุด

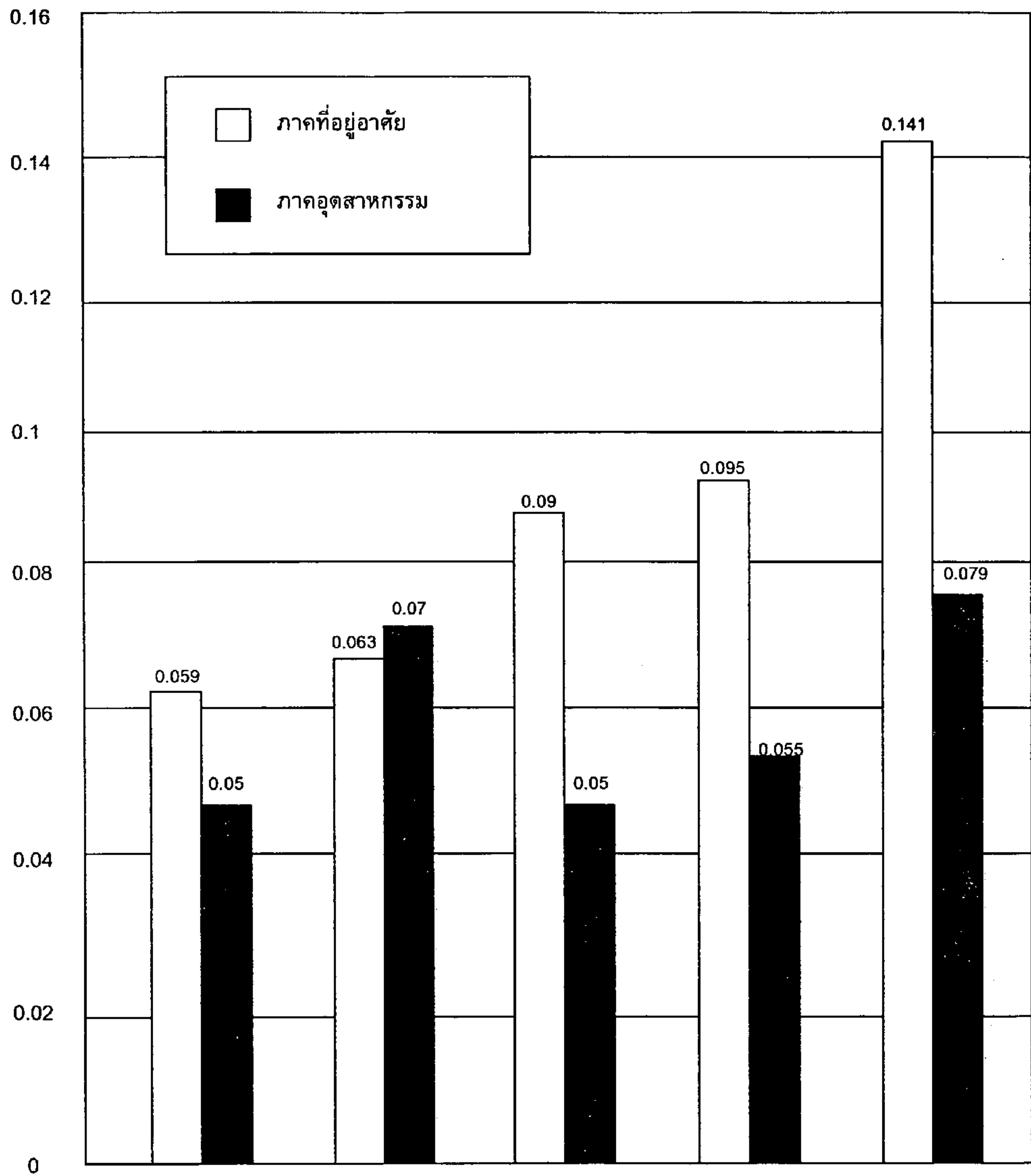
ดังนั้นฝ่ายบริหารมีความเห็นว่า การเปิดให้มีการแข่งขันในการผลิตไฟฟ้าโดยมีกลไกแบบ Cost Based Pool Markets จะมีผลทำให้ค่าไฟฟ้าสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการยากที่จะมีมาตรการควบคุมให้ผู้ผลิตไฟฟ้าดำเนินการตามกลไกการซื้อขายไฟฟ้าแบบ Cost Based Pool Markets อย่างแท้จริง

1.2 โครงสร้างกิจการไฟฟ้าแบบ Multiple Buyers and Multiple Sellers in Bilateral Markets

จากเอกสารธนาคารโลกที่กล่าวไว้แล้วในข้อ 1.1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าเพื่อที่จะเพิ่ม Operational and Investment Efficiencies นั้น มีรูปแบบที่สามารถดำเนินการได้ซึ่งเรียกว่า Multiple Buyers and Multiple Sellers in Bilateral Markets และที่ประเด็นสำคัญในทางปฏิบัติ ดังนี้

1.2.1 เป็นการเปิดให้ผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่สามารถเลือกซื้อไฟฟ้า จากผู้ผลิตรายใดก็ได้ และเป็นการเปลี่ยนโครงสร้างกิจการไฟฟ้า จากปัจจุบันซึ่งเป็นรูปแบบ Single Buyer ไปสู่การแข่งขัน

1.2.2 ในกรณีที่ผู้ผลิตไฟฟ้าของรัฐอยู่ด้วย จะสามารถดูแลความมั่นคงของระบบไฟฟ้าและดำเนินการในรูปแบบกิจการสาธารณูปโภค ต่อผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไปตามนโยบายของรัฐบาล

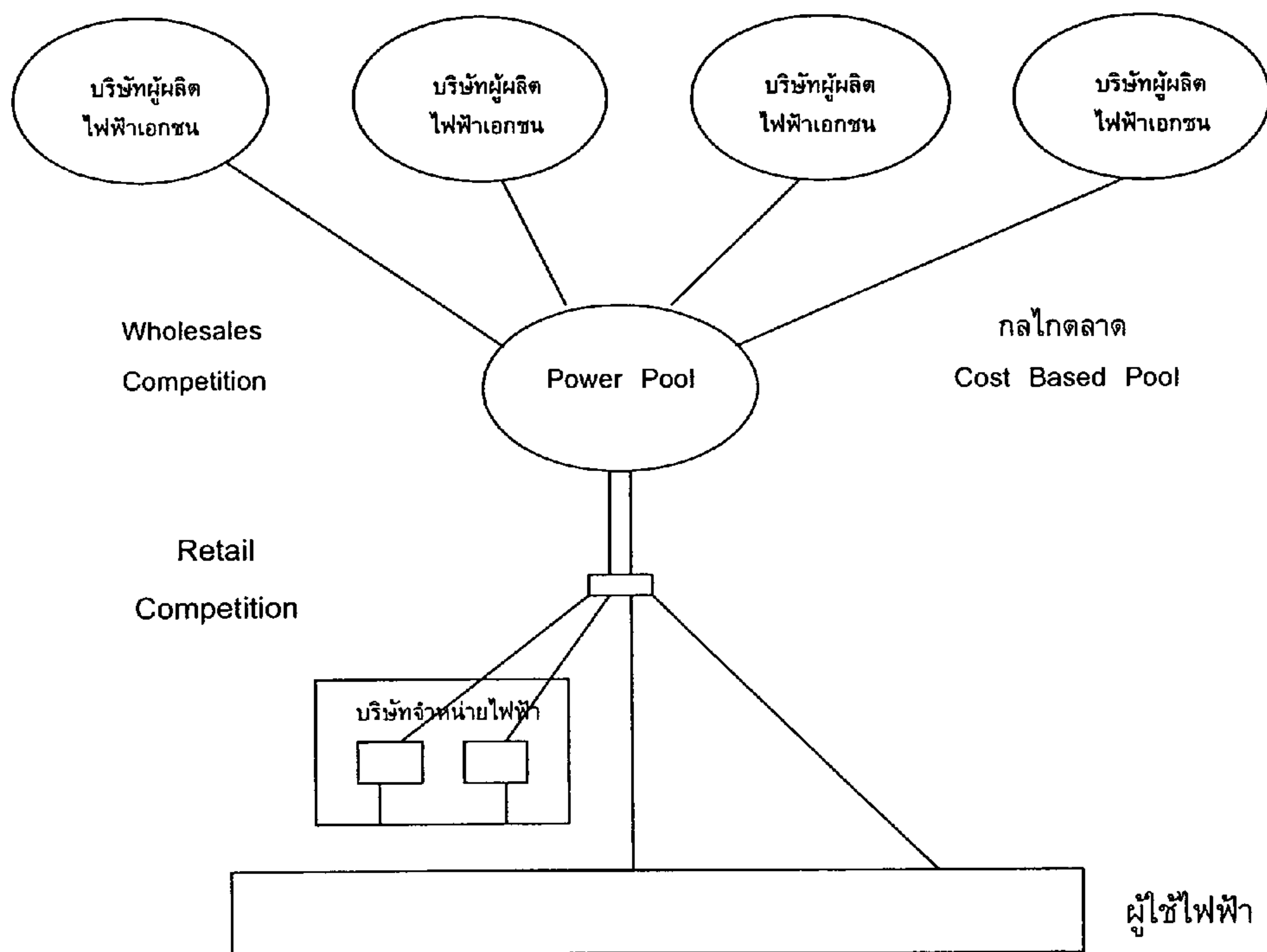


	Thailand	Bolivia	Chile	Peru	Argentina
กำลังผลิตติดตั้ง	23,560	1,340	13,220	5,610	23,510
(MW.)	5%	56%	50%	75%	48%

หมายเหตุ ข้อมูลของประเทศไทยในปี 2545 , ข้อมูลของต่างประเทศในปี 2544

ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบการใช้ไฟฟ้าของประเทศไทยกับประเทศที่ใช้ Cost Based Pool

Power Pool Model



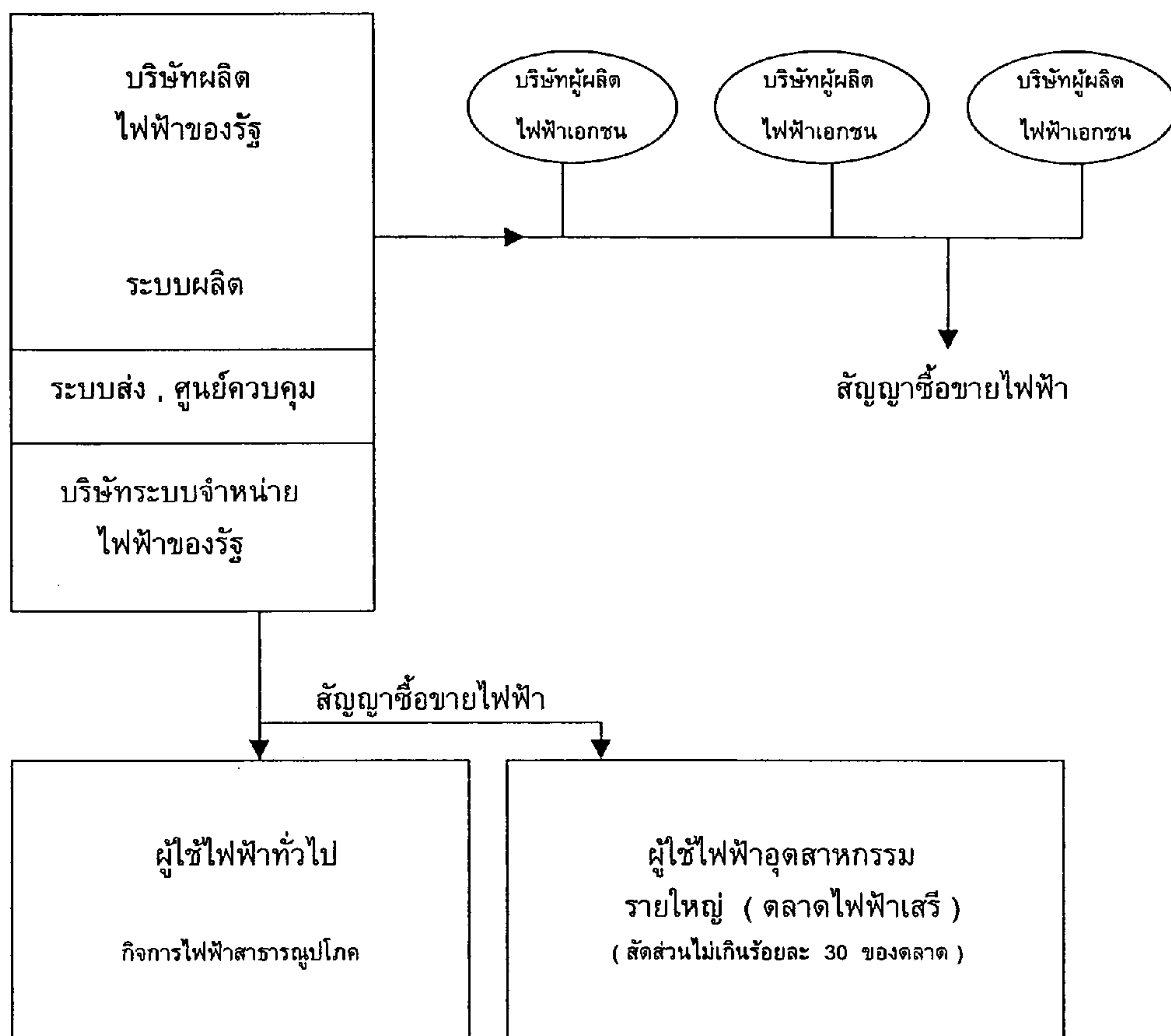
13 ล้านบาท

- ตลาดไฟฟ้าเสรี
- ราคาไฟฟ้าตามกลไกตลาด
- กำลังผลิตสำรองตามกลไกตลาด

เป็นการเปิดตลาดพลังงานไฟฟ้า
ของประเทศเป็นตลาดเสรี

ภาพประกอบ 5 โครงสร้างกิจการไฟฟ้า

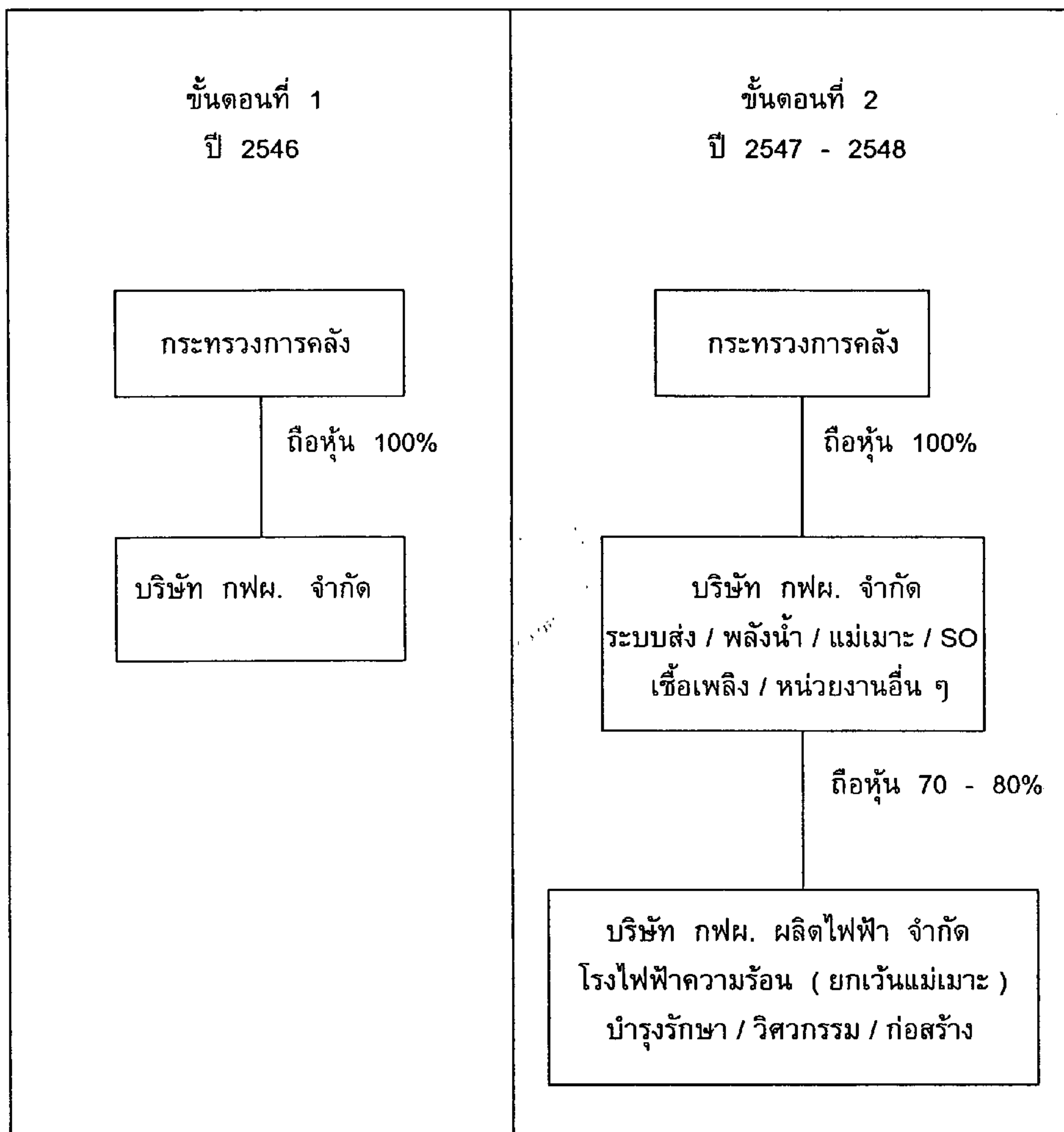
Multiple Buyer / Multiple Sellers Model
Partial Liberalization



- ผู้ใช้ไฟฟ้าอุตสาหกรรมซื้อไฟฟ้าจากผู้ผลิตรายใดก็ได้
- ระบบส่งเปิดให้ผู้ใช้ไฟฟ้าขนาดใหญ่ / ผู้ผลิตไฟฟ้าใช้ได้เสรี
- บริษัทผลิตไฟฟ้าของรัฐดูแลความมั่นคงของระบบไฟฟ้าให้เพียงพอ และราคาไฟฟ้า

เป็นการเปิดตลาดพลังงานไฟฟ้า
 ของประเทศบางส่วน

โครงสร้าง กฟผ.



ภาพประกอบ 6 ภาพแสดงโครงสร้าง กฟผ.

การปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็นของรัฐบาลหรือความคิดเห็นจากคณะผู้บริหาร กฟผ. จะเห็นว่าสายงานธุรกิจระบบส่งจะเป็นหน่วยงานธุรกิจที่ กฟผ. ถือหุ้นร้อยเปอร์เซ็นต์ (100%) และต้องปรับเปลี่ยนการบริหารเป็นเชิงธุรกิจ

ความหมายและวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจการของรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สูงขึ้น จัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม เพิ่มการแข่งขัน ลดภาระทางการเงินของรัฐ ในการสนับสนุนการลงทุน การขยายงานของรัฐวิสาหกิจ ช่วยพัฒนาตลาดทุนและตลาดเงิน และเอื้ออำนวยให้เกิดการลงทุนของเอกชนทั่วไป นอกจากนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะทำให้มีปริมาณเพียงพอในราคาที่เหมาะสม และมีคุณภาพดีขึ้น เพราะมีเอกชนมากรายมาผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น

รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย เช่นการทำสัญญาให้เอกชนเข้าบริหาร การจัดการ การให้เช่า การให้สัมปทาน การร่วมทุน การกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และการจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่ละวิธีดังกล่าวข้างต้นรัฐบาลมีนโยบายให้เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เช่นต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติว่า ให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ.2535 หรือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจำหน่ายกิจการหรือหุ้นที่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ.2504

ประโยชน์ที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1. รัฐวิสาหกิจ
 - 1.1 มีความคล่องตัวในการบริหารงานทำให้มีประสิทธิภาพและบริการดีขึ้น
 - 1.2 ลดการแทรกแซงจากการเมือง
 - 1.3 พัฒนาตลาดทุนของประเทศ
 - 1.4 เพิ่มศักยภาพการแข่งขันในการผลิตและจำหน่ายสินค้ามากขึ้น อันจะทำให้เศรษฐกิจโดยรวมดีขึ้น
2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - 2.1 มีส่วนเป็นเจ้าของและได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินปันผล
 - 2.2 ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับบริษัทเอกชนชั้นนำ
 - 2.3 สร้างการเรียนรู้ การบริหารงานในเชิงธุรกิจมากขึ้น

3. ประชาชนผู้ใช้บริการ

3.1 ได้รับการบริการที่ดี มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น

3.2 อัตราค่าบริการสะท้อนถึงต้นทุนที่แท้จริง เป็นไปตามกลไกการแข่งขันของตลาดและเป็นธรรมต่อผู้บริโภค

3.3 มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ

3.4 ลดภาระของประชาชนในการนำเงินภาษีของประชาชนไปอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ

แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ

สาเหตุที่ต้องมีแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ

ในอดีตที่ผ่านมารัฐบาลได้ดำเนินการตามแผนนโยบาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในลักษณะต่างคนต่างทำ โดยขาดการมองภาพรวมและความสัมพันธ์กับกิจการอื่นๆ อย่างเป็นระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจนี้จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคและสภาพตลาดของรัฐวิสาหกิจ เพื่อกำหนดทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรายสาขาที่ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการกำหนดให้มีองค์กรกำกับอิสระดูแลในแต่ละสาขาด้วย และยังช่วยลดภาระของรัฐบาลในเรื่องการลงทุนและอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ

สาระแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ มีเนื้อหาแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนทั่วไป จะกล่าวถึงการปฏิรูปกฎหมาย การปฏิรูปการกำกับดูแล การปฏิรูปองค์กรกำกับนโยบาย การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ การนำหลักที่ดีที่สุดจากนานาชาติมาใช้ และการปรับปรุงการตรวจสอบผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

2. ส่วนรายสาขา เป็นแผนการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจรายสาขา ได้แก่สาขาโทรคมนาคม และสื่อสาร สาขาประปา สาขาส่งเสริมสินค้าและบริการ สาขาลงทุน และสาขาอื่นๆ โดยแผนแม่บทจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแต่ละสาขา โครงสร้างการตลาดในอนาคต โครงสร้างการกำกับดูแลแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในสาขา และระยะเวลาดำเนินการ

สรุปแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ จะเป็นเพียงกรอบแนวทางการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ และการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจรายสาขา สำหรับแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในรายละเอียดโดยดำเนินการตามกรอบของแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปและปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้า

กิจการไฟฟ้าเป็นสาธารณูปโภคที่สำคัญของประเทศ และแต่เดิมให้ภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการแต่ฝ่ายเดียวโดยมีรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้องอยู่ 3 แห่ง คือ

1. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นผู้ผลิตและจัดส่งไฟฟ้าไปตามสายไฟฟ้าแรงสูง เพื่อขายให้การไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) เป็นผู้จำหน่ายไฟฟ้าให้ผู้ใช้ในกรุงเทพฯ จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดสมุทรปราการ
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นผู้จำหน่ายไฟฟ้าให้ผู้ใช้ไฟฟ้าในส่วนที่เหลือของประเทศ

ผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตบริการของ กฟน. ต้องซื้อไฟฟ้าจาก กฟน. แต่เพียงผู้เดียว โดยไม่สามารถเลือกซื้อจากผู้อื่นได้ เช่นเดียวกับผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตของ กฟภ. ที่ต้องซื้อจาก กฟภ. เท่านั้น

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน ต้องสนองรับนโยบายจากรัฐบาลในการแปรรูปไปสู่การบริหารงานแบบเอกชน ต้องปรับปรุงการบริหารงานองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารงานเชิงธุรกิจ

การแปรรูปองค์กรของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการได้คล่องตัวเหมือนภาคธุรกิจเอกชนและเพิ่มบทบาทให้เอกชนเข้ามามีส่วนในการดำเนินธุรกิจให้มากขึ้น คณะทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จึงเห็นสมควรผสมผสานข้อดีของบริษัทที่ปรึกษา ปรับปรุงใช้เป็นกลไกซื้อขายในโครงสร้างที่เสนอ กล่าวคือ

1. แยกกิจกรรมผลิตไฟฟ้าออกจากระบบส่ง ซึ่งจะควบคุมกิจกรรมควบคุมระบบไฟฟ้า (System Operation : SO) ไว้ด้วย เพื่อประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการแข่งขัน
2. เน้นการแข่งขันในระดับค้าส่งหรืออีกนัยหนึ่งแข่งขันด้านการผลิตไฟฟ้า โดยยังมีการกำกับการค้าปลีกอยู่บ้าง เพื่อดูแลผู้ใช้ไฟฟ้าทั่วไป
3. ซื้อขายไฟฟ้าในระบบ 2 ตลาด
 - 3.1 ตลาดค้าส่งสำหรับผู้ซื้อไฟฟ้าทั่วไป (ตลาดหลัก)
 - 3.2 ตลาดค้าส่งสำหรับผู้ซื้อไฟฟารายใหญ่ (ตลาดรอง)

4. กลไกการซื้อขายหรือการกำหนดราคา

4.1 กลไกตลาดหลัก ทำสัญญาซื้อขายไฟฟ้าระหว่างตลาดกับผู้ผลิต (PPA) ตามรูปแบบมาตรฐานที่องค์กรกำกับดูแล กำหนดราคาซื้อขายจะอิงอยู่กับการประกวดค่าใช้จ่ายในการผลิต ซึ่งค่าไฟฟ้า (Generation Payment : GP) ที่ผู้ผลิตไฟฟ้าได้รับจะแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ค่ากำลังผลิต (Capacity Payment : CP) และค่าการผลิต (Energy Payment : EP)

4.2 มีกลไกปรับเปลี่ยนค่ากำลังผลิตและค่าการผลิตได้ เพื่อสะท้อนต้นทุนแท้จริง และเพื่อกระจายความเสี่ยงในการรับภาระค่าใช้จ่ายลงทุนก่อสร้างไปให้ผู้ผลิตไฟฟ้าด้วย ในกรณีกำลังผลิตสำรองล้นระบบ และ/หรือปรับผลตอบแทนการลงทุนให้ใกล้เคียงระดับเดิมกรณีดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลง

4.3 กลไกตลาดรอง ผู้ซื้อและผู้ขายทำสัญญากำหนดราคากันเอง (Bilateral Contract) แต่การส่งผลิตไฟฟ้าจะรวมอยู่กับตลาดหลัก (Centrally Dispatch) เพื่อประสิทธิภาพในการควบคุมระบบไฟฟ้า

4.4 ผู้ผลิตสามารถเสนอขายพลังงานไฟฟ้าส่วนเหลือจากตลาดรองให้ตลาดหลักได้ แต่จะไม่ได้รับค่ากำลังผลิต

5. การกำกับดูแลระบบไฟฟ้าและการซื้อขาย ศูนย์ควบคุมระบบไฟฟ้าจะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการวางแผนระบบไฟฟ้า เพื่อความมั่นคงและเพียงพอโดยผนวกหน้าที่การซื้อขายและชำระค่าซื้อขายไว้ด้วย (SO / MO / SA) สำหรับหน่วยงานกำกับดูแลอิสระ (Independent Regulator) จะเป็นหน่วยงานที่คอยกำกับดูแลในระดับนโยบายและกฎเกณฑ์ทั่วไป

6. ผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนปัจจุบันจะสามารถปรับเปลี่ยนข้อผูกพันที่มีอยู่เดิมเข้าระบบการซื้อขายไฟฟ้าใหม่ได้ โดยการเจรจายกเลิกสัญญาข้อผูกพันหรือจัดตั้งสำนักผู้ค้าไฟฟ้า (PPA Trader) ขึ้นทำหน้าที่แทน

7. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างพิจารณาเป็น 3 ขั้นตอน คือ

7.1 ระยะแรกซื้อขายไฟฟ้าตามโครงสร้างปัจจุบัน โดยแยกโรงไฟฟ้าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยออกจากระบบ

7.2 เปิดตลาดค้าส่งรวมเมื่อพร้อมรับผู้ผลิตรายใหม่เข้าสู่การแข่งขัน

7.3 เมื่อระบบไฟฟ้าโตมากขึ้น และประสบการณ์การแข่งขันพร้อมแล้ว จึงปรับเปลี่ยนกลไกตลาดและโครงสร้างเป็นระบบการค้าเสรีเต็มรูปแบบ โดยขยายการแข่งขันลงสู่ระดับการค้าปลีกต่อไป

8. โครงสร้างองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จัดแยกหน่วยงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยออกเป็นกลุ่มธุรกิจและกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ คือ

8.1 ธุรกิจหลัก ได้แก่ ธุรกิจผลิตไฟฟ้าระบบส่งและควบคุม

8.2 ธุรกิจรอง ได้แก่ ธุรกิจบำรุงรักษาเชื้อเพลิง วิศวกรรมและก่อสร้าง

8.3 ธุรกิจสนับสนุนองค์กร ได้แก่ การบริหาร การเงิน งานพัฒนาองค์กรและธุรกิจ เป็นต้น

8.4 กิจกรรมเพื่อสังคม ได้แก่ งานการจัดการด้านการใช้ไฟฟ้า งานวิจัยและพัฒนา

3. การเตรียมตัวเพื่อการแปรรูปองค์กรของสายงานธุรกิจระบบส่ง

ปัจจุบันสายงานธุรกิจระบบส่งเป็นหน่วยงานธุรกิจของ กฟผ. จะเห็นว่าการปรับโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบที่หน่วยงานของรัฐบาลเสนอหรือรูปแบบที่คณะผู้บริหาร กฟผ. เสนอ สายงานธุรกิจระบบส่งก็จะเป็นหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลหรือ กฟผ. ถือหุ้น 100% โดยมีการควบคุมกำกับดูแลการบริหารเชิงธุรกิจ สาเหตุอาจเนื่องจากระบบส่งเป็นธุรกิจที่ผูกขาดโดยธรรมชาติ

ดังนั้นสายงานธุรกิจระบบส่ง จึงได้วางแผนกลยุทธ์และบรรจุแผนงานต่าง ๆ เพื่อการเตรียมตัวสำหรับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1. แผนเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 - 1.1 แผนควบคุมค่าใช้จ่าย
 - 1.2 แผนบริหารพัสดุสำรองคลังและพัสดุที่ปลดออกจากระบบ
2. แผนงานรองรับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้า
 - 1.1 แผนจัดทำ Grid Code
 - 1.2 แผนจำลองตลาดกลางซื้อขาย
 - 1.3 แผนจัดทำค่าบริการระบบส่ง
 - 1.4 แผนศึกษาพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน
3. แผนเพิ่มศักยภาพสู่ธุรกิจ
 - 3.1 แผนการตลาด
 - 3.2 แผนเตรียมความพร้อมจัดตั้งหน่วยงานตรวจสอบและรับรองมาตรฐานอุปกรณ์เชื่อมโยงระบบส่ง
 - 3.3 แผนงานคุณภาพมาตรฐานสากล
4. แผนพัฒนาเทคโนโลยีแบบพึ่งพาตนเอง
 - 4.1 แผนพัฒนาระบบ Computerized Control Substation (CCS)
 - 4.2 แผนพัฒนาอุปกรณ์รับส่งข้อมูลทางไกล (RTU) และเครื่องมือทดสอบ
 - 4.3 แผนจัดทำโครงการศูนย์ควบคุมระบบไฟฟ้าเขต / ภาคและศูนย์บำรุงรักษา

5. แผนบุคลากร

- 5.1 แผนการวิเคราะห์และประเมินความสามารถ (Competency Anlysis and Assessment)
- 5.2 แผนการจัดทำเส้นทางฝึกอบรม (Training Road Map)
- 5.3 แผนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)
- 5.4 แผนจัดทำกรอบอัตรากำลัง (Man Power Planing)
- 5.5 แผนกปรับค่านิยมของบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- 5.6 แผนบริหารองค์ความรู้ (Knowledge Management)
- 5.7 แผนการสร้างจรรยาบรรณ

6. แผนบริการด้านสังคม

6.1 แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต

ซึ่งจะเห็นว่า แผนบางแผนเป็นแผนงานต่อเนื่องต้องดำเนินการหลายปีติดต่อกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าใหม่ และปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนการบริหารสู่ระบบเชิงธุรกิจ

4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร
 - 1.1 ความหมายที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร
 - 1.2 สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์กร
 - 1.3 ประเภทหลักของการเปลี่ยนแปลง
 - 1.4 ขั้นตอนและกระบวนการเปลี่ยนแปลง
- 2.. แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร
 - 2.1 การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน
 - 2.2 การเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคล
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ
 - 3.1 ความหมายของทัศนคติ
 - 3.2 องค์ประกอบของทัศนคติ
 - 3.3 ลักษณะสำคัญของทัศนคติ
 - 3.4 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ
 - 3.5 การเปลี่ยนทัศนคติ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กร องค์กรที่ประสบผลสำเร็จคือองค์กรที่ไม่ยอมหยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่ต้องให้ความสำคัญต่อการยืดหยุ่นในการปรับตัว องค์กรใดที่มีความสามารถในการปรับตัวในการบริหารความเปลี่ยนแปลงได้ดี องค์กรนั้นก็จะมีโอกาสอยู่รอด และมีความสามารถในการแข่งขันได้สูง ความท้าทายในการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผสมผสานกับปัจจัยภายในอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

ความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สุนันทา เลานันท์ (ปัญญาทิพ จันตรา. 2541 : 6) ได้ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์กร คือ “ การเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพหนึ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ในแง่ของโครงสร้างกระบวนการปัจจัยนำเข้าและผลผลิตไปสู่อีกสถานภาพหนึ่งในอนาคตที่กำหนดไว้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ” และองค์กรนั้นจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การแข่งขันในธุรกิจ ลูกค้า และอื่น ๆ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงภายใน คือ แผนเป้าหมาย ปัญหาและความต้องการขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาความคิดและพฤติกรรมใหม่ให้แก่พนักงานขององค์กร

ทอริงและเวทแมน (Torring, D. and Weightman, J. 1994 :157) กล่าวว่า “ การเปลี่ยนแปลงหมายถึงความตื่นตันที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งของเหตุการณ์ และสามารถตามทันแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นสำหรับคนอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงเหมือนกับสิ่งคุกคาม ที่รบกวนสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผนมั่นคงอยู่แล้วทำให้เกิดความไม่แน่นอนที่น่ากลัว “ บทบาทของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ การเข้าใจธรรมชาติของความเปลี่ยนแปลง และวิธีที่จะทำให้ความเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นสิ่งท้าทายแทนที่จะเป็นประสบการณ์ที่ไม่คุ้นเคยและน่าหวาดกลัว อันอาจก่อให้เกิดการต่อต้าน เป็นผลให้ทุกๆ คนในองค์กรเป็นผู้พ่ายแพ้

โดยสรุปการเปลี่ยนแปลงจึงหมายถึง “ การเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพหนึ่งในปัจจุบันเข้าไปสู่อีกสถานภาพหนึ่งในอนาคต เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร “

สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

สุนันทา เลาหนันท์ (ปัญญาทิพ จันทร. 2541 : 6) เสนอแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดขึ้นอย่างช้าๆ หรือฉับพลันมีสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. แรงผลักดันจากภายนอกองค์กร ซึ่งหมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ หรือควบคุมได้น้อย แรงผลักดันจากภายนอกองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1.1 ปัจจัยทางด้านการตลาดหรือบริการ หมายถึงสินค้าและบริการต่าง ๆ ที่องค์กรผลิตประเภทของลูกค้า ขนาดและความซับซ้อนของตลาด รวมถึงคู่แข่ง

1.2 ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี หมายถึงเครื่องมือและความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ซึ่งในปัจจุบันได้มีการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

1.3 ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติ วัฒนธรรมและความคาดหวังของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ภาวะเงินเฟ้อ และปัญหาด้านทรัพยากร

1.5 นโยบายและบทบาทของรัฐบาล หมายถึงการออกกฎหมายต่างๆ กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ การกำหนดอัตราดอกเบี้ย สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร

2. แรงผลักดันภายในองค์กร ซึ่งหมายถึงปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ปัจจัยต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ แต่ละครั้งมีการกำหนดหรือรับวัตถุประสงค์ใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างขององค์กรใหม่

2.2 การปรับนโยบาย เมื่อมีการปรับนโยบายองค์กร จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน

2.3 การใช้เทคโนโลยี องค์กรอาจต้องนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิตจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในการผลิต

2.4 กิจกรรมของพลังงาน ความพอใจ และไม่พอใจ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

แรงผลักดันดังกล่าวข้างต้นมีอิทธิพลต่อองค์กร ทำให้องค์กรต้องคอยปรับตัวเปลี่ยนแปลงตาม สถานภาพเหล่านี้ทำให้องค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา คือ

1. เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างรวดเร็วโดยไม่คาดคิดมาก่อน เช่น การเพิ่มขึ้นของประชากร ลักษณะความต้องการของประชากร รวมทั้งการให้บริการและค่าใช้จ่ายต่างๆ

2. องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น องค์กรยิ่งนานวันเข้าก็ยิ่งเติบโตขึ้น ความสลับซับซ้อนทั้งในแง่โครงสร้างและกลไกต่างๆ ย่อมจะมีมากขึ้น

3. คนในองค์กรมีความต้องการในเรื่องต่างๆ มากขึ้น
4. มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร

อย่างไรก็ดี จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ทำให้เห็นว่าองค์กรที่อยู่ในสภาวะที่ต้องเปลี่ยนแปลง เกิดจากผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และปัจจัยสำคัญขององค์กรที่ได้รับการกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง คือ โครงสร้างงาน เทคโนโลยี และคน ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

ประเภทหลักของการเปลี่ยนแปลง

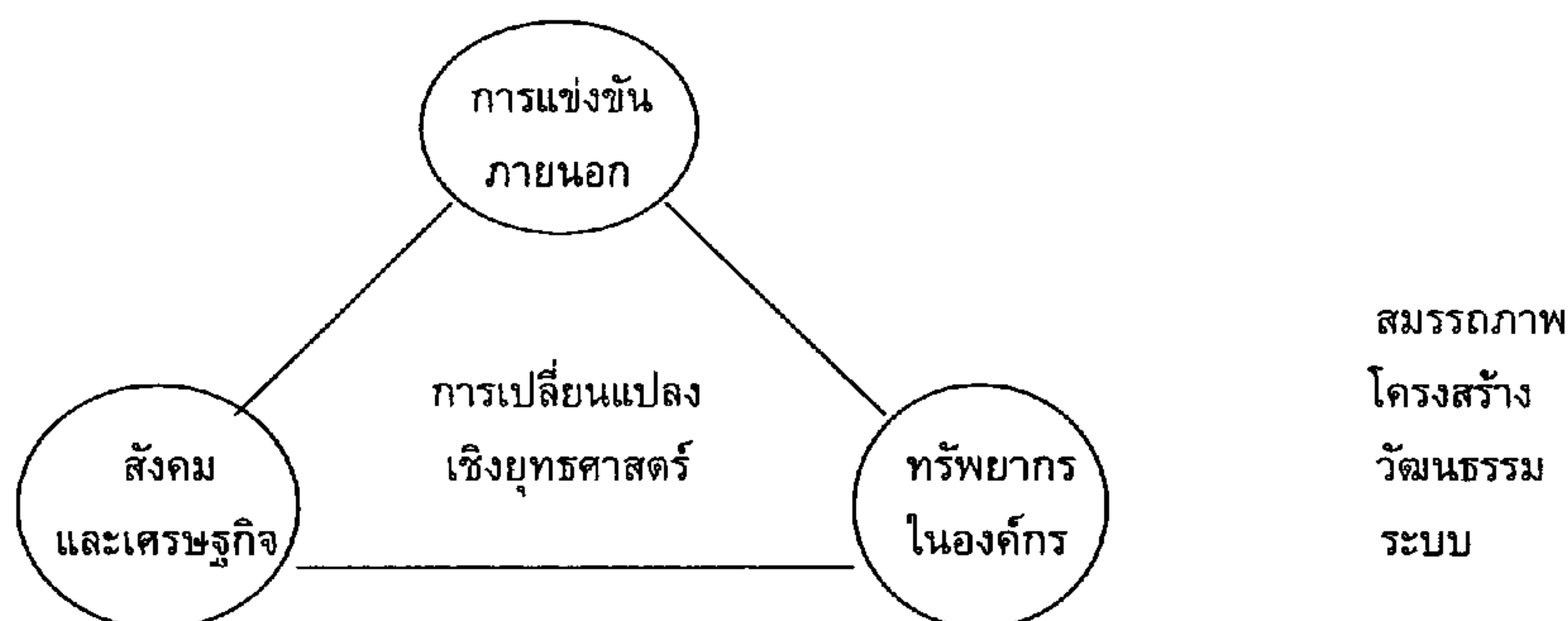
แบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้สองประเภท คือ เปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์ และเปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติ (การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ใน กพผ. 2537 : 27 – 29)

การเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์

เป็นการเคลื่อนไปสู่อนาคตในด้านขอบเขตและวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ ครอบคลุมเป้าประสงค์และภารกิจขององค์กร ปรัชญาขององค์กร เช่น เรื่องความเติบโต คุณภาพนวัตกรรม และคุณค่าที่เกี่ยวกับบุคลากร การรับใช้ลูกค้าและการใช้เทคโนโลยี

จากคำจำกัดความนี้จะเห็นว่าเป็นการมุ่งไปสู่การวางฐานที่มั่นคงแข็งแรง การวางเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์เพื่อสัมฤทธิ์ผล และการดำรงความได้เปรียบแข่งขัน และเพื่อการพัฒนาลาดผลิตภัณฑ์ เป้าหมายดังกล่าวนี้ต้องมีการสนับสนุนด้วยนโยบายทางการตลาด การขาย การผลิตคลังสินค้า การพัฒนากระบวนการทางการเงิน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์เริ่มต้นตามสภาพของการแข่งขันภายนอก ทางสิ่งแวดล้อมของสังคมและเศรษฐกิจ กับแหล่งทรัพยากร สมรรถภาพ วัฒนธรรม โครงสร้าง และระบบขององค์กร การดำเนินการที่จะยังผลสำเร็จต้องอาศัยการวิเคราะห์และความเข้าใจในปัจจัยต่าง ๆ มาตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนและสร้างกรอบสำหรับสัมฤทธิ์ผลสูงสุดที่จะดำรงไว้ ซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขึ้นอยู่กับคุณสมบัติสองประการคือ



ภาพประกอบ 7 ขบวนการเปลี่ยนแปลงทางยุทธศาสตร์

ที่มา : การปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงใหม่ใน กฟผ. , 2537 : 28

ความสามารถขององค์กรที่จะแยกแยะ และเข้าใจกำลังการแข่งขันที่เป็นไปกับวิธีเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา เชื่อมโยงกับสมรรถภาพของธุรกิจในการเคลื่อนกำลัง และจัดการกับแหล่งทรัพยากรอันจำเป็นต่อการตอบโต้เชิงแข่งขันที่ได้เลือกแล้วตลอดเวลานั้น

อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์มิใช่เรื่องง่ายดังหนึ่งบวกหนึ่งเป็นสอง ซึ่งสามารถวางแผนและดำเนินงานไปตามแผนตามหลักเหตุผลของเรื่องราวที่ดำเนินไป ผลงานวิจัยเรื่องการแข่งขันและการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงในวงการรถยนต์ การเงิน การประกันภัยและการพิมพ์ได้ให้ข้อสังเกตว่า

กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ไม่ค่อยเคลื่อนไปอย่างตรงไปตรงมาและราบเรียบเป็นขั้นตอนต่อเนื่องเหมือนอย่างการวิเคราะห์ทางเลือกและการดำเนินงาน

การเปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติงาน

การเปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบ ขั้นตอนโครงสร้างหรือเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งมีผลกระทบทันทีต่อการเตรียมงานในส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์กร แต่ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานเห็นได้เด่นชัดว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ในมุมกว้าง ต้องดำเนินการอย่างละเอียดถี่ถ้วน

การวางแผนการเปลี่ยนแปลง

เลวิน (ปัญญาทิพ จันทรา. 2541 : 13 ; อ้างอิงจาก Lewin. 1952) ได้ใช้สมมติฐานในการวิเคราะห์การวางแผนการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. กระบวนการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม จะเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในแง่ของการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการเลิกเรียนรู้ในบางสิ่งที่เคยเป็นมา หรือเรียนรู้มาในอดีต (ซึ่งบางครั้งได้ถูกผสมผสานเข้าไปในบุคลิกภาพของบุคคล และความสัมพันธ์ของบุคคลไปแล้ว)
2. ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะเกิดขึ้นได้ นอกจากบุคคลมีแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลง และถ้าสิ่งที่เป็นแรงจูงใจยังไม่ได้เข้าสู่การรับรู้ของบุคคล โอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้นน้อย
3. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การปรับโครงสร้าง ปรับกระบวนการปรับระบบการให้รางวัลและอื่นๆ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลเป้าหมายได้มีการเปลี่ยนแปลงตนเองหรืออาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนคนต้องเกิดขึ้นก่อน และการเปลี่ยนแปลงองค์กรจึงจะตามมา
4. การที่จะทำให้ผู้ใหญ่เปลี่ยนแปลงได้ เป็นผลมาจากการมีทัศนคติ ค่านิยม และรับรู้ภาพลักษณ์ (Self - Image) ของบุคคลที่เปลี่ยนไป การละเลยความสนใจในประเด็นดังกล่าวอาจสร้างความกดดันให้เกิดขึ้นได้
5. การเปลี่ยนแปลงมีหลายขั้นตอน และจำเป็นต้องอาศัยเวลา การกำหนดเป้าหมายและแรงผลักดันขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ขั้นตอนและกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ก่อนที่จะเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงดุลยภาพขององค์กรที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเป็นพื้นฐานเสียก่อน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป แต่หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างดุลยภาพ (Equilibrium) ขององค์กรขึ้นมา ซึ่งหมายความว่า เป็นการทำให้เกิดสถานะใหม่ขึ้นในองค์กร และทำให้สามารถดำรงต่อไปอย่างต่อเนื่อง ดังได้กล่าวมาแล้วในตอนต้นว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีพลังเกิดขึ้นสองส่วน พลังส่วนที่หนึ่งได้แก่ พลังที่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือแรงผลักดัน (driving forces) ที่จะทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ส่วนอีกพลังหนึ่งได้

แก่ พลังการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือแรงยับยั้ง (restraining forces) ที่ต้องการให้องค์กรคงอยู่ในสภาพเดิม ในสภาพเช่นนี้หากผู้บริหารต้องการเปลี่ยนแปลงองค์กร ก็จะต้องทำในสิ่งต่างๆ ดังนี้ ประการแรกต้องเพิ่มพลังการเปลี่ยนแปลงให้มีพลังมากขึ้น ประการที่สองต้องลดพลังต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และประการสุดท้ายจะต้องเปลี่ยนพลังที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงให้กลายเป็นพลังที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงให้ได้ หากทำสิ่งเหล่านี้ได้สำเร็จดุลยภาพใหม่ขององค์กรก็จะเกิดขึ้น ซึ่งก็หมายถึงความอยู่รอดขององค์กรหรือประสิทธิผลขององค์กรนั่นเอง

ขั้นตอนของแผนการเปลี่ยนแปลง

เลวิน (ปัญญาทิพ จันตรา. 2541 ; อ้างอิงจาก Lewin. 1952) ได้แนะนำขั้นตอนของแผนการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นที่ 1 Unfreezing เป็นการเตรียมระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- ขั้นที่ 2 Changing ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- ขั้นที่ 3 Refreezing รักษาระบบหลังการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 1 การเตรียมพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Unfreezing) Schien (1980) อธิบายว่า ในขั้นแรกนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยกลไก 3 ประการ คือ

กลไกที่ 1 ชี้แจงให้เห็นว่าพฤติกรรมและทัศนคติใดที่เป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำในปัจจุบัน พร้อมให้เหตุผลประกอบ เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักว่า สมมติฐานการมองโลกของตนในบางแง่มุมนั้นไม่อาจให้ผลลัพธ์ที่ต้องการได้ นอกจากนั้นยังอาจก่อให้เกิดสิ่งที่ไม่ต้องการอีกด้วย เป็นการสร้างภาวะความไม่สบายใจให้แก่บุคคล เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า

กลไกที่ 2 ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกละอายหรือกลัว อันเนื่องมาจากเหตุในกลไกที่ 1 ซึ่งควรจะอยู่ในระดับที่ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธได้ง่าย

กลไกที่ 3 ทำให้คนรู้สึกปลอดภัยและเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ไม่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองสูญเสียอำนาจอย่างรุนแรง และควรมีมาตรการในการลดผลทางลบลงให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือทำให้บุคคลได้รับสิ่งชดเชยที่เห็นว่าสมเหตุสมผล

Phase 1 Unfreezing

งานของผู้บริหาร คือ สร้างความรู้สึกให้คนต้องการที่จะเปลี่ยน
สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยให้บุคคลอื่นตระหนักว่า สิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องที่ใดบ้าง ลดการต่อต้านลงให้น้อยที่สุด

Phase 2 Changing

งานของผู้บริหาร คือ นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติ
จำแนกวิธีการใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เลือกการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมในงาน คน วัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯลฯ ดำเนินการเพื่อให้เกิดกิจกรรมใหม่

Phase 3 Refreezing

งานของผู้บริหาร คือ การคงสภาพความเปลี่ยนแปลง
สร้างการยอมรับและให้พฤติกรรมใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนตามจำเป็น ให้รางวัลเพื่อคงระดับผลงาน และสร้างแรงจูงใจในทางบวก

ภาพประกอบ 8 แผนการเปลี่ยนแปลงองค์กร 3 ขั้นของ Lewin

ที่มา : K. Lewin , (1952) *Group Decision and Social Change*. In G.E. Swanson , T.M. Newcomb, & E.L. Harley (Eds.), *Reading in Social Psychology*, P.460 New York : Holt & Rinehar.

ในขั้นนี้เป็นการเตรียมสถานการณ์เพื่อจะเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องการผู้บริหารที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนร่วม และช่วยให้แต่ละคนมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในขั้นนี้จะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญเป็นการช่วยให้คนได้ทำลายนิสัยเก่าๆ และเริ่มมองถึงทางเลือกใหม่ๆ ที่ตนพอใจจะกระทำ

ขั้นที่ 2 ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Changing)

เป็นการพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมใหม่โดยให้ข้อมูลและวิธีปฏิบัติที่ต้องการเพื่อให้บุคคลปฏิบัติตาม กลไกที่ใช้ในขั้นตอนนี้มี 2 ประการ คือ

กลไกที่ 1 กำหนดบทบาทที่เป็นต้นแบบให้แก่บุคคล และผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่

กลไกที่ 2 ตรวจสอบและปรับสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ควรจะได้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง เพื่อจะได้แสวงหาทางเลือกที่เหมาะสม Lewin (1952) เชื่อว่าหากสิ่งที่เป็นปัจจัยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงนี้ขาดความสมบูรณ์ ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการยังไม่เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็วเกินไป จะทำให้โอกาสแห่งความล้มเหลวมีมากขึ้น

ขั้นที่ 3 รักษาความเปลี่ยนแปลง (Refreezing)

เมื่อการเปลี่ยนแปลงได้ดำเนินมาได้ตามที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้น การสร้างเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาสภาพการณ์เหล่านั้นก็เป็นสิ่งจำเป็น ตัวอย่างมองเห็นได้ง่ายและชัดเจนก็คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เข้ารับการศึกษาอบรม จะดีขึ้นเมื่อยังคงอยู่ในช่วงฝึกอบรม แต่เมื่อคนเหล่านั้นกลับไปทำงานในสภาพแวดล้อมเดิมความเคยชินเก่าๆ ก็จะกลับคืนมา ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ในองค์กรก็เช่นกัน

เพื่อให้สามารถคงสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นให้มีความต่อเนื่องในระยะยาว มีกลไกในการดำเนินการ 2 ประการ คือ

กลไกที่ 1 ให้บุคคลได้มีโอกาสทดสอบว่าทัศนคติและพฤติกรรมใหม่นั้น เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับ Self – Concept ของบุคคลนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการให้คำปรึกษาควรสังเกตดูว่าปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงออกนั้นเป็นการเสแสร้งหรือไม่

กลไกที่ 2 บุคคลควรได้ทดสอบว่าสิ่งที่ตนกระทำนั้น มีความสำคัญ มีความหมาย ได้รับการยอมรับ โดยอาจมีการกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง เพื่อจะได้เห็นผลของความสำเร็จ โดยอาจใช้กระบวนการกลุ่ม และเน้นให้เกิดพฤติกรรมการให้และการรับ (Give and Take) ที่สมดุล ซึ่งอาจทำได้ทั้งโดยการให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติที่องค์กรพึงประสงค์ในลักษณะของแรงจูงใจในทางบวก ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ระบบการประเมินผลที่ก่อให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ การให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสื่อสารที่ช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจในเป้าหมายที่องค์กรต้องการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสาร

องค์ประกอบที่สำคัญของการสื่อสารที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ผลของการสื่อสารซึ่งเกิดหลังจากการสื่อสารทุกครั้ง มักจะเกิดผลในเรื่องต่างๆ เป็นการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของผู้รับสาร ผลของการสื่อสารจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้รับสารเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อองค์ประกอบในเรื่องตัวผู้รับสาร ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ กระบวนการเลือกสรร (Selective Process) ของมนุษย์ การศึกษาการเปิดรับสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านต่างๆ ประกอบด้วย การเปิดรับสาร 2 ลักษณะ คือ

1. การเปิดรับสารจากสื่อมวลชน โดยที่ผู้รับสารมีความคาดหวังจากสื่อมวลชนว่า การบริโภคข่าวสารจากสื่อมวลชนจะช่วยตอบสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หรือเปลี่ยนลักษณะนิสัยและพฤติกรรมบางอย่างได้ โดยที่การเลือกบริโภคสื่อมวลชนนั้นจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้รับสารเอง เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีวัตถุประสงค์และความตั้งใจ ในการใช้ประโยชน์จากสื่อมวลชนที่แตกต่างกันไป แคลปเปอร์ (Klapper.1960) ได้แบ่งขั้นตอนการเปิดรับสารไว้ ดังนี้

1.1 การเลือกรับหรือเลือกสนใจ (Selective Exposure or Selective Attention) กล่าวคือ ผู้รับสารมีแนวโน้มที่จะเลือกสนใจข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักจะเลือกตามความคิดเห็น ความสนใจของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจ หรือทัศนคติที่มีอยู่เดิมแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดภาวะทางจิตใจที่ไม่สมดุลหรือมีความไม่สบายใจที่เรียกว่า Cognitive Dissonance ฉะนั้น การลดหรือหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ก็ต้องแสวงหาข่าวสารหรือเลือกสรรเฉพาะข่าวที่สอดคล้องกับความคิดของตน

1.2 การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) หลังจากการเลือกเปิดรับข่าวสารแล้ว ผู้รับสารจะเลือกรับรู้และตีความข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกันไป ตามประสบการณ์ ทัศนคติ ความต้องการ ความหวง แรงจูงใจ สภาวะร่างกาย หรือสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น ฉะนั้นในบางครั้งผู้รับสารอาจจะบิดเบือนข่าวสาร เพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติและความเชื่อของตนเองด้วย

1.3 การเลือกจดจำ (Selective Retention) เป็นแนวโน้มในการเลือกจดจำข่าวสารเฉพาะส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง และจะลืมในส่วนที่ตนเองไม่สนใจหรือเรื่องที่ขัดแย้ง เรื่องที่ขัดกับความเห็นของตนเองได้ง่าย ดังนั้นการเลือกจดจำเนื้อหาของข่าวสารที่ได้รับ จึงเท่ากับเป็นการช่วยเสริมให้ทัศนคติ หรือความเชื่อของผู้รับสารมั่นคงยิ่งขึ้น และเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น

ชแรมส์ (วรรณฎ ลือวรรณ. 2543 : 20 ; อ้างอิงจาก Schramm. 1973) อธิบายว่า ข่าวสารที่เข้าถึงความสนใจของผู้รับสารจะมีแนวโน้มที่ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชาร์ลส์ แอดคิน (วรรณฎ ลีวรรณ. 2543 : 20 ; อ้างอิงจาก Atkin. 1973) กล่าวว่า บุคคลจะเลือกรับข่าวสารใดจากสื่อมวลชนนั้นขึ้นอยู่กับ การคาดคะเนเปรียบเทียบระหว่างผลรางวัลตอบแทน (Reward Value) กับการลงทุนลงแรง (Expenditures) และพันธะผูกพัน (Liabilities) ที่จะตามมา ถ้าผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะได้รับสูงกว่าการลงทุนหรือการต้องใช้ความพยายามที่จะรับรู้ หรือทำความเข้าใจแล้วบุคคลย่อมแสวงหาข่าวสารนั้น (Information Seeking) แต่ถ้าผลประโยชน์น้อยกว่า บุคคลก็อาจจะเฉยเมยต่อข่าวนั้น (Information Ignoring) หรือในกรณีที่บุคคลเห็นว่าข่าวสารนั้น จะก่อให้เกิดภาระผูกพันก็จะหลีกเลี่ยงข่าวสารนั้น (Information Avoidance) และในบางครั้งก็ต้องยอมรับข่าวสารทั้งๆ ที่ไม่เต็มใจ (Information Yielding) เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงในการลงทุนลงแรงในการรับข่าวสารนั้นๆ

สำหรับเหตุผลที่มนุษย์เลือกสนใจรับข่าวสารอย่างไรวั้น นักวิชาการหลายท่าน เช่น ไฟรด์สัน (Friedson) ไรเลย์ (Riley) และฟลาวเวอร์แมน (Flowerman) มีความเห็นตรงกันว่าแรงจูงใจที่ต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดความสนใจในการเลือกเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป เนื่องจากแต่ละบุคคลมีการเรียนรู้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ในการหล่อหลอมความคิด ความรู้สึกความเชื่อมั่น และความต้องการที่จะมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจ ขณะเดียวกันสภาพทางสังคมก็เป็นตัวเร่งในบุคคลเปิดรับข่าวสารจากสื่อ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ เป็นตัวกำหนดให้เกิดความแตกต่างกันในการเลือกสรรรับข่าวสารของมนุษย์ ซึ่งงานการศึกษาของ เดอเฟลอร์ (Deffuer, M.L. 1966) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวแปรแทรก (Invervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชน ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยเน้นให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับ และเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่นจิตวิทยาและสังคม ตลอดจนอิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสังกัดอยู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้นๆ ทำให้เกิดผลไม่เหมือนกันหรือไม่เป็นไปตามเจตคติของผู้ส่งสาร

2. การเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคล สื่อบุคคลหมายถึงตัวบุคคลที่นำพาข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งโดยอาศัยการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ที่จะมีปฏิกริยาโต้ตอบระหว่างกัน โรเจอร์ และ ชูเมกเกอร์ (Rogers and Shoemaker) กล่าวว่า ในกรณีที่ต้องการให้บุคคลใดเกิดการยอมรับในสารที่เสนอออกไปหรือจะทำการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้มีการยอมรับสารนั้น ควรที่จะใช้การสื่อสารระหว่างบุคคล โดยใช้สื่อบุคคลเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร สื่อบุคคลนี้จะมีประโยชน์มากในกรณีที่ผู้ส่งสารหวังผลให้ผู้รับเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติและพฤติกรรมในการรับสาร นอกจากนี้ยังเป็นวิธีช่วยให้ผู้รับสารมีความเข้าใจกระจ่างชัดและตัดสินใจรับสารได้อย่างมั่นใจขึ้น ซึ่งการสื่อสารระหว่างบุคคลแบ่งเป็น 2 ประเภท (เสถียร เขยประทับ. 2525) คือ

2.1 การติดต่อโดยตรง (Direct Contact) เป็นการเผยแพร่ข่าวสารเพื่อสร้างความเข้าใจหรือชักจูงโน้มน้าวใจกับประชาชนโดยตรง แต่มีข้อจำกัดคือต้องใช้สื่อบุคคลเป็นจำนวนมาก สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสาร

2.2 การติดต่อโดยกลุ่ม (Group Contact of Community Public) กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อบุคคลส่วนรวม โดยที่กลุ่มต่างๆ จะช่วยให้การสื่อสารของบุคคลบรรลุเป้าหมายได้ เช่น การประชุมสัมมนา ก็คือการจัดกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีปฏิริยาโต้ตอบกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธข่าวสารได้

เดอเฟลอร์ (Deffner, 1966) ได้กล่าวถึงทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ว่าประชาชนที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกัน จะแสดงพฤติกรรมในการสื่อสารคล้ายคลึงกัน เช่น การเปิดรับสื่อมวลชน ความชอบต่อสื่อประเภทต่างๆ เป็นต้น ส่วนในทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (The Social Relations Theory) เดอเฟลอร์ แสดงให้เห็นว่าข่าวสารจากสื่อมวลชนจะมีตัวแปรแทรกอีกประเภทหนึ่ง ที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้รับสารกับบุคคลอื่นในสังคม โดยที่ข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับจากสื่อมวลชน มักจะถูกรับรู้หรือตีความโดยมีอิทธิพลของกลุ่มหรือบุคคลในกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ อิทธิพลที่มีผลต่อการรับรู้ข่าวสารในลักษณะนี้เรียกว่า “ อิทธิพลของบุคคล ” (Personal influence) โดยจะมีทฤษฎีการสื่อสารมวลชนสองทอด (Two Step Flow of Communication) ก่อน แล้วจึงมีการถ่ายทอดข่าวสารไปยังกลุ่มประชาชนเป้าหมาย ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นกลุ่มต่างๆ ในสังคมนี้จะก่อให้เกิดในเครือข่าย (Interpersonal network) ขึ้นในการสื่อสารมวลชน

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความแตกต่าง ในการเลือกสรรข่าวสารของมนุษย์โดยมีผู้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

เดอเฟลอร์ (Deffner, 1966) ได้กล่าวถึงตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพลในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยเน้นให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับสารและเกิดผลโดยตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างเกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน ทฤษฎีที่สำคัญของ Deffner เกี่ยวกับเรื่องนี้มีด้วยกัน 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นว่าผู้รับสารแต่ละคนนั้น มีความแตกต่างกันในทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิด ค่านิยม และความเชื่อ ทำให้ความสนใจในการเปิดรับสารหรือตีความหมายจากการสื่อมวลชนแตกต่างกัน

2. ทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวไว้ว่าบุคคลที่มีลักษณะทางสังคมคล้ายกัน จะแสดงพฤติกรรมในการสื่อสารคล้ายคลึงกัน พฤติกรรมในการสื่อสารนี้ได้แก่การเปิดรับสื่อ ความพอใจในสื่อและอุปนิสัยการใช้สื่อร่วมกัน เป็นต้น สำหรับลักษณะทางสังคมที่สำคัญนั้น ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ชาติพันธุ์ ศาสนา อายุ เพศ ภูมิฐานะ

3. ทฤษฎีความสัมพันธ์ทางสังคม (The Social Relations Theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้รับสารกับบุคคลอื่น ในสังคมในลักษณะของกลุ่มปฐุมภูมิ หรือกลุ่มทุติยภูมิ ซึ่งอิทธิพลที่มีต่อการรับรู้ข่าวสารในลักษณะนี้เรียกว่า “ อิทธิพลของบุคคล ” (Personal Influence)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

พรทิพย์ บุรณะการเจริญ (2541) ได้รวบรวมความหมายของทัศนคติจากความเห็นของนักวิชาการต่างๆ ได้ดังนี้

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลได้รับมา หรือเรียนรู้มาและกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือคัดค้านบางสิ่งบางอย่าง หรือต่อบุคคลอันเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2534 : 33)

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การแสดงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ หรือสถานประกอบการ และเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ (สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย. 2532 : 6)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535) ให้ความหมายของทัศนคติว่า เป็นผลของความรู้สึกที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ทัศนคติเป็นนามธรรมที่ส่งผลสะท้อนมาสู่พฤติกรรมของคน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์คือการแสดงออกทางทัศนคติ ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ และการเรียนรู้ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น

องค์ประกอบของทัศนคติ

การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะต้องมียองค์ประกอบเป็นขั้นตอน ซึ่งองค์ประกอบของทัศนคติจะมีอยู่ 3 ประการ คือ (พรทิพย์ บุรณะการเจริญ. 2541 : 8 ; อ้างอิงจาก Rosenbery and Hovland. 1960 : 3)

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (The cognitive component) การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้นเสียก่อน เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษเพียงใด บางคนมีความรู้ในเรื่องนั้นมาเพียงเล็กน้อยก็เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นได้ บางคนต้องรู้มากกว่านี้จึงจะเกิดทัศนคติในสิ่งนั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปริมาณของความรู้ต่อสิ่งใดแล้ว จะมีผลต่อการเกิดทัศนคติในแต่ละบุคคล ซึ่งจะไม่เหมือนกัน

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (The affective component) เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งใดมาแล้วและความรู้นั้นมีมากพอที่จะรู้ว่าสิ่งนั้นดีมีประโยชน์ บุคคลก็จะเกิดความรู้สึก

รู้สึก (Affective) ชอบสิ่งนั้น แต่ถ้ารู้ว่าสิ่งนั้นไม่ดี บุคคลก็จะเกิดความรู้สึกไม่ชอบ

3. องค์ประกอบทางด้านการกระทำ (The behavioral component) กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้ในสิ่งนั้นแล้ว และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบจะเกิดตามมา บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

พรทิพย์ บุณะการเจริญ (2541 : 9) ได้สรุปลักษณะสำคัญของทัศนคติไว้ว่า

1. ทัศนคติ เป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งการเตรียมนั้นจะเป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้
2. สภาวะของความพร้อมจะตอบสนองนั้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้และบางครั้งไม่มีเหตุผล
3. ทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม แต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม
4. ทัศนคติ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายทัศนคติได้
5. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกัน แตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา เชาวน์ปัญญา เป็นต้น
6. ทัศนคติมีความคงที่แน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมใหม่แตกต่างไปจากเดิม

5. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

พรทิพย์ บุณะการเจริญ (2541 : 10) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

1. การอบรมเลี้ยงดู มีส่วนสำคัญที่จะปลูกฝังทัศนคติตั้งแต่วัยเด็ก สังเกตได้ชัดจากเด็กที่ได้รับการปลูกฝังกลมเกลียวจากสิ่งแวดล้อมใกล้ชิด เช่น การเลี้ยงสัตว์จะทำให้เด็กรู้จักทะนุถนอมสัตว์เลี้ยงต่อไป เมื่อเด็กไปเห็นสัตว์เลี้ยงที่ไหน ก็จะไม่แสดงอาการรังเกียจ
2. การได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ ประสบการณ์มีบทบาทในการหล่อหลอมทัศนคติของบุคคล ตัวอย่างเช่น หวานไม่ชอบป้าอ้วนที่อยู่ข้างบ้าน เพราะทุกครั้งที่หวานเดินผ่านบ้านป้าอ้วนก็จะเห็นป้าอ้วนดุเด็กในบ้านเป็นประจำ ประสบการณ์ของหวานที่พบเห็นในแต่ละครั้งได้วางรูปแบบทัศนคติของหวานที่มีต่อป้าอ้วน จนในที่สุดหวานมีทัศนคติเป็นลบต่อป้าอ้วน

3. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน มีส่วนให้ทัศนคติที่มีอยู่นั้นแพร่ขยายไปสู่สิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่น สุรชัยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อหัวหน้าแผนกคลังสินค้า เพราะสุรชัยมองว่าหัวหน้าแผนกคลังสินค้ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้ทำงานในแผนกนี้

4. การเลียนแบบ โดยปกติการเลียนแบบทัศนคติ จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เป็นต้นแบบเป็นคนที่น่าเคารพนับถือ หรือมีบุคลิกภาพที่ทำให้ผู้ใกล้ชิดชื่นชม พอใจ ดังเช่น วรณัฐ มีความชื่นชอบนักร้องดังคนหนึ่ง ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งเกี่ยวข้องกับนักร้องผู้นี้ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งที่นักร้องผู้นี้ไม่ชอบตามไปด้วย

การเปลี่ยนทัศนคติ

พรทิพย์ บุระการเจริญ (2541 : 10) อธิบายว่าทัศนคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมของสังคม คือ

1. การยินยอม (Compliance) คือ การยอมรับอิทธิพลจากผู้อื่น เพื่อให้เขาปฏิบัติในทางที่ตนต้องการหรือพอใจ
2. การเลียนแบบ (Identification) คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เหมือนสมาชิกในสังคมหรือให้คนอื่นเห็นว่าตนเป็นคนเก่ง เพื่อจะมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้อื่น
3. การรับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ เนื่องจากตรงกับค่านิยมที่ไม่อยู่ในตัวบุคคลเอง (Internalization)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กำธร เทียนไพโรจน์ (2542 : 75) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายฝึกอบรม กฟผ. ต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่าความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของพนักงานฝ่ายฝึกอบรม กฟผ. ต่อการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจสูงสุดคือความสนใจของพนักงานเอง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจต่ำสุดคือ การเผยแพร่ข่าวสารให้ความรู้ของ กฟผ. สำหรับทัศนคติของพนักงานต่อการปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ พบว่าพนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ผู้บริหารและศักยภาพของ กฟผ. แต่ยังคงมีความรู้สึกไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากยังไม่มั่นใจในความมั่นคงของสถานภาพของตนเองซึ่งจากสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ตามมาทั้งพฤติกรรมเสริมสร้าง พฤติกรรมป้องกันตัวและพฤติกรรมต่อต้าน

จรินทร์ วรรณจิระ (2546) ได้ทำการศึกษา ความคาดหวังของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การเผยแพร่ข่าวสารของการแปรรูปองค์กรต้องสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดี ถึงสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับเพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากพนักงาน สำหรับความคาดหวังของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทยมีความคาดหวังสูงในด้านสภาพการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับเงินเดือนมากขึ้น การปรับปรุงแบบการทำงานให้รวดเร็วขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ส่วนความคาดหวังระดับปานกลางได้แก่ ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ ความมีอิสระในการทำงาน การหางานทำใหม่ และ ในด้านสวัสดิการ

นิตชา ชีวะพฤษ (2540 : 2) ได้ทำการศึกษา ทักษะคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติในเชิงบวกหรือเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ส่วนอีกครึ่งหนึ่งมีทัศนคติในเชิงลบหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่ทำการศึกษาวิจัย ส่วนหนึ่งยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปไม่ถูกต้องหรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในบางประการ และพบว่าการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผ่านการประชาสัมพันธ์ของ กสท. โดยสื่อประเภทต่าง ๆ ยังมีน้อยและไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงอาจเป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อนโยบายดังกล่าว

พรทิพย์ บุระการเจริญ (2541 : 37) ได้ทำการศึกษา ทักษะคติพนักงาน ปตท. ที่มีต่อการแปรรูปองค์กร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับงาน และสังกัดธุรกิจต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปองค์กรไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้พบว่า พนักงานสนใจคอยติดตามข่าวสารการแปรรูปองค์กรเสมอ และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารและพนักงานของ ปตท. มีความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกับผู้บริหารและพนักงานชั้นนำอื่นๆ แต่พนักงานไม่แน่ใจว่า ปตท. ควรจะแปรรูปเป็นบริษัท รวมทั้งไม่แน่ใจว่าการทำงานในหน่วยธุรกิจหรือสำนักงานใหญ่จะมีความมั่นคงเท่าเทียมกัน เมื่อ ปตท. แปรรูปเป็นบริษัท

พุงศรี ภักดีสุวรรณ (2542) ได้ทำการศึกษา การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญมากกับระบบราชการเป็นอันดับหนึ่ง อันเป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล ความสำคัญรองลงมาเกี่ยวกับการว่างงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีให้แก่พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นสิ่งสำคัญมาก

ภาคภูมิ มหาวีรชาติกุล (2545) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงสอดคล้องกับสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือนและแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารการแปรรูป ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณการรับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงและปริมาณการรับรู้ข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

สมศักดิ์ เกรียงไกรวิช (2545) ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมด การประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรควรให้มีมากกว่าเดิมเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อนโยบายการแปรรูป ให้พนักงานเกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องก่อให้เกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือที่ดีต่อการดำเนินการตามนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่

เสถียร บุญจันทร์ (2544 : 102) ได้ทำการศึกษา ปัญหาในทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อสถานะของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เมื่อมีการแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด ในภาคเอกชน : ศึกษาตามพระราชบัญญัติทุกรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เมื่อองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ต้องแปรรูปจากการเป็นรัฐวิสาหกิจไปสู่การดำเนินงานในรูปแบบของบริษัทจำกัดในภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ตามมาอย่างมากมายทั้งทางด้านนโยบายและการบริหารองค์กร การกำกับดูแลผลกระทบทางเศรษฐกิจรวมตลอดทั้งผลกระทบต่อพนักงานที่จะต้องเปลี่ยนสภาพจากเดิม ซึ่งความเป็นพนักงานของรัฐจะมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีกฎหมายให้ความคุ้มครองในความเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ มากมาย มีสวัสดิการที่ดีที่ให้ความดูแลทั้งตนเองและครอบครัว มีกองทุนที่ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนั้นยังได้รับความคุ้มครองในกรณีการเลิกจ้างจากการดำเนินงาน และยังสามารถใช้สิทธิของความเป็นพนักงานของรัฐ โดยใช้ตำแหน่งพนักงานรัฐวิสาหกิจในการทำสัญญาประกันตนเองหรือผู้อื่นได้ทั้งในชั้นพนักงานสอบสวน ชั้นอัยการและในชั้นศาล ซึ่งเมื่อมีการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ไปสู่ภาคเอกชนแล้วสิทธิต่างๆ ดังกล่าวก็จะหมดไปทันทีพร้อมกับการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ ประการสำคัญพนักงานส่วนหนึ่งจะต้องถูกเลิกจ้างอย่างแน่นอน เนื่องจากการแปรรูปเป็นภาคเอกชนจะต้องดำเนินงานในรูปธุรกิจอย่างเต็มตัวนั่นคือการแสวงหาผลกำไรอันเกิดจากการประกอบการ และส่วนหนึ่งที่เป็นหลักการสำคัญคือการลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลง สิ่งที่ต้องทำในการลดการลงทุนที่เป็นหลักสำคัญคือการปรับปรุงบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ให้ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น นำเอาเทคโนโลยี

ใหม่ ๆ เข้ามาเป็นส่วนประกอบของการผลิตแทนพนักงาน ดังนั้นพนักงานส่วนหนึ่งจะต้องถูกปรับออกไปเพื่อให้เหลือจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงาน

อิงอร ศิริพานิช (2538) ได้ทำการศึกษา ทศนคติของพนักงานการประปานครหลวงที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีทัศนคติในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตัวแปรทางปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

อุดม ภัทริชวาล (2543 : 97) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การรับรู้แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจมีผลต่อทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป การรับรู้ของพนักงานเป็นเพียงการรับรู้กรอบนโยบาย และขั้นตอนการแปรรูปในระดับมหภาค ทั้งนี้มีอิทธิพลจากปัจจัยทางด้านระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งงานรวมทั้งกระแสการต่อต้านการแปรรูปเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยส่วนใหญ่ยังต้องการทราบข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูป กฟผ. ที่จะมีผลกระทบต่อพนักงานทั้งในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งแนวทางและวิธีการลดและหรือการปลดพนักงานออกในสายงานใดและจะมีค่าตอบแทนอย่างไร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. จำนวน 4,326 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานกลาง กฟผ. จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดอื่น ๆ

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. จำนวน 4,326 คน โดยใช้สูตร (Yamane. 1973 : 125)

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

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร (4,326 คน)

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น 5% (0.5)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{4,326}{1 + (4,326)(0.05)^2}$$

$$= 366.14 \text{ หรือ } 367 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 367 ตัวอย่าง และขอเพิ่มแบบสอบถามอีก 33 ตัวอย่าง รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคัดเลือกผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีตัวแทนแต่ละฝ่ายเพื่อแจกแบบสอบถาม

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา ระดับของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อต่างๆ ภายใน กฟผ. เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจของ กฟผ.

กำหนดค่าข้อมูลที่มีระดับของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อเป็น

ระดับการรับรู้ข่าวสารมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารมาก	4	คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารปานกลาง	3	คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อย	2	คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมาย กำหนดตามกฎเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับการรับรู้ข่าวสารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับการรับรู้ข่าวสารมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับการรับรู้ข่าวสารปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด

$$(\text{การคำนวณช่วงของค่าเฉลี่ย} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8)$$

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ

กำหนดค่าข้อมูลที่มีระดับความเห็น 5 ระดับ

ระดับความสำคัญมากที่สุด	5	คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	4	คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	3	คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	2	คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1	คะแนน

การแปลความหมาย กำหนดตามกฎเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

$$(\text{การคำนวณช่วงของค่าเฉลี่ย} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8)$$

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามชุดนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้มีการศึกษาไว้บ้างแล้ว รวมทั้งได้ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิของ กฟผ. เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวความคิดในการวิจัย และขัดเกลาสำนวนคำถามก่อน
2. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิของ กฟผ. เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเนื้อหา ขอคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามของมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ขอคำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้วจำนวน 50 ชุด ไปทดสอบใช้ (Try Out) กับผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามที่ใช้ทดสอบแล้ว มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามได้มาตรฐานสำหรับใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอจดหมายจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากฝ่ายธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการขอแจกแบบสอบถามให้ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากฝ่ายธุรกิจระบบส่งช่วยแจกแบบสอบถาม ให้ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง (โดยไม่แจกแบบสอบถามแก่ผู้ปฏิบัติงานเดิมที่ตอบแบบสอบถาม Try Out แล้ว) และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และเสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์การรับรู้ ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทักษะกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. โดยใช้วิธีทดสอบที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (เพศ) และการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 7 ในเรื่องของลักษณะประชากรศาสตร์
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคือ การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation) ของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 8

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเลือกใช้สถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ในการประมวลผล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่

- 1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

$$\text{วิธีหาร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มข้อมูลที่เก็บได้} \times 100}{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}$$

- 1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 Σx แทน ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่ม
 n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
 x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $n - 1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 $(\Sigma x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้

2.1 ค่า t - test เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 (เพศ) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน โดยใช้สูตร Independent t - test ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95 (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 135) ดังนี้

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - d_0}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$\text{โดยที่ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

t มีองศาอิสระ $n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2
	d_0	แทน	ค่าคงที่ที่อาจมีค่าเป็นศูนย์ หรือมีค่าเป็นบวกหรือลบก็ได้
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left\{ \frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{n_1 - 1} \right\} + \left\{ \frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{n_2 - 1} \right\}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ t
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2 ONE way ANOVA ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 2 - 7 อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน โดยใช้สูตร F - test

(กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545 : 135) ดังนี้

$$F = \frac{MS (B)}{MS (W)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ
	MS (B)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
	MS (W)	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

2.3 ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541 : 236 – 237)

$$S = \sqrt{(k - 1) F (\alpha : df_1 , df_2) MS_E \left[\sum_{j=1}^k \frac{(C_j)^2}{n_j} \right]}$$

S	แทน	ค่าวิกฤติแบบเชฟเฟ
F	แทน	การแจกแจงของ F
Msw	แทน	ค่า Mean square ภายในกลุ่มที่ได้จากการคำนวณในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการใช้อนุสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) โดยใช้สูตร (กานดา พูนลาภทวี. 2539 : 30) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า -r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
- ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
5. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (วราภรณ์ อติสรประเสริฐ. เอกสารประกอบการสอนวิชาการเปรียบเทียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. 2545) ดังนี้

มีค่า	0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย (no correlation)
มีค่าระหว่าง	0.01 - 0.20	หมายถึง แทบจะไม่มีความสัมพันธ์เลย (virtually no correlation)
มีค่าระหว่าง	0.21 - 0.45	หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย (weak correlation)
มีค่าระหว่าง	0.46 - 0.75	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง (moderate correlation)
มีค่าระหว่าง	0.76 - 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์มาก (strong correlation)
มีค่าระหว่าง	0.91 - 0.99	หมายถึง มีความสัมพันธ์มากที่สุด (very strong correlation)
มีค่า	1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์สมบูรณ์ (perfect correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง จากฝ่ายธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งสามารถระบุจำนวนได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคัดเลือกผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีตัวแทนแต่ละฝ่ายเพื่อแจกแบบสอบถาม และเพื่อให้เกิดการสื่อความหมายที่ตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่างๆ ในการแปลความหมายดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อ

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F-Ratio	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F –Distribution
Sig.	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้นำมาสรุปเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการ วิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของการวิจัย นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ นำเสนอในรูปตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าทีเทส (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One way Analysis of Variance : ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation) ของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัย ปรากฏดังในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	206	51.5
1.2 หญิง	194	48.5
รวม	400	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 25 - 35 ปี	119	29.8
2.2 36 – 45 ปี	143	35.7
2.3 มากกว่า 45 ปี	138	34.5
รวม	400	100.0
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	75	18.8
3.2 สมรส	297	74.2
3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	28	7.0
รวม	400	100.0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่า ปวส.	53	13.3
4.2 ปวส.	208	52.0
4.3 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	139	34.7
รวม	400	100.0
5. หน่วยงานต้นสังกัด		
5.1 ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า	42	10.5
5.2 ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง	78	19.4
5.3 ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง	60	15.0
5.4 ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35	8.8
5.5 ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้	29	7.3
5.6 ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ	27	6.8
5.7 ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง	38	9.5
5.8 ฝ่ายระบบสื่อสาร	59	14.7
5.9 ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง	32	8.0
รวม	400	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
6. ระดับตำแหน่งงาน		
6.1 ระดับ 4 – 5	43	10.8
6.2 ระดับ 6 – 7	269	67.2
6.3 ระดับ 8 – 9	54	13.5
6.4 ระดับ 10 – 11	34	8.5
รวม	400	100.0
7. รายได้ต่อเดือน		
7.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	38	9.5
7.2 10,001 - 30,000 บาท	269	67.2
7.3 30,001 - 50,000 บาท	67	16.8
7.4 50,001 บาทขึ้นไป	26	6.5
รวม	400	100.0

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 คน โดยสามารถจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศชาย มีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง มีจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาเป็นเพศหญิง

อายุ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 โดยส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี รองลงมามีอายุมากกว่า 45 ปี และมีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 ผู้ที่สมรสแล้ว มีจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และผู้ที่หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 โดยส่วนใหญ่สมรสแล้ว รองลงมาเป็นโสด และผู้ที่หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส. มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ผู้มีการศึกษาระดับ ปวส. มีจำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 โดยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวส. รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส. ตามลำดับ

หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ฝ่ายระบบสื่อสาร มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 โดยส่วนใหญ่คือ ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง ฝ่ายระบบสื่อสาร ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ และฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 4-5 มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ระดับ 6-7 มีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ระดับ 8-9 มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ระดับ 10-11 มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 โดยส่วนใหญ่ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 6-7 รองลงมาได้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8-9 ระดับ 4-5 และระดับ 10-11 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 รายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 รายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 รายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 โดยส่วนใหญ่ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท รองลงมาได้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้สื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้สื่อของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจซึ่งจำแนกตามสื่อต่างๆ ได้แก่ วารสาร สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. หนังสือเวียน เสียงตามสาย รายการโทรทัศน์ของ กฟผ. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน E-mail ของ กฟผ. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังในตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้สื่อของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ จำแนกตามสื่อที่รับรู้

สื่อสำคัญที่รับรู้	ระดับการรับรู้ข่าวสาร		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. วารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ.	3.60	0.92	มาก
2. หนังสือเวียน	2.90	0.30	ปานกลาง
3. เสียงตามสาย	2.80	0.60	ปานกลาง
4. รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.	2.20	0.40	น้อย
5. Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน	1.56	0.70	น้อย
6. E-mail ของ กฟผ.	2.70	0.64	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงาน	4.60	0.92	มากที่สุด
8. ผู้บังคับบัญชา	1.20	0.40	น้อยที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ระดับการรับรู้สื่อของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ได้ผลปรากฏดังนี้

ระดับการรับรู้ข่าวสารมากที่สุด จากสื่อต่างๆ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.60$)

ระดับการรับรู้ข่าวสารมาก จากสื่อต่างๆ ได้แก่ วารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. ($\bar{x}=3.60$)

ระดับการรับรู้ข่าวสารปานกลาง จากสื่อต่างๆ ได้แก่ หนังสือเวียน ($\bar{x}=2.90$) เสียงตามสาย ($\bar{x}=2.80$) และ E-mail ของ กฟผ. ($\bar{x}=2.70$)

ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อย จากสื่อต่างๆ ได้แก่ รายการโทรทัศน์ของ กฟผ. ($\bar{x}=2.20$)
Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน ($\bar{x}=1.56$)

ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด จากสื่อต่างๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x}=1.20$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ตามระดับความคิดเห็นของทัศนคติในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังในตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล

ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ	ระดับความคิดเห็นของทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล (เห็นด้วย)
<u>ด้านบุคคล</u>			
1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการมากขึ้น	2.72	0.67	ปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานมากขึ้น	1.14	0.40	น้อยที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น	2.00	0.45	น้อย
4. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น	3.62	0.94	มาก
รวม	2.37	0.48	น้อย

จากตาราง 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.37$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ($\bar{x}=3.62$)

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการมากขึ้น ($\bar{x}=2.72$)

ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ($\bar{x}=2.00$)

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น ($\bar{x}=1.14$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร

ทักษะที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ	ระดับความคิดเห็นของทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล (เห็นด้วย)
<u>ด้านองค์กร</u>			
1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถหารายได้มากขึ้น	2.84	0.76	ปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่งขั้นได้	2.70	0.81	ปานกลาง
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรมีความยุติธรรมมากขึ้น	2.36	0.52	น้อย
รวม	2.63	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.63$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทักษะของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในด้านองค์กร ที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถหารายได้มากขึ้น ($\bar{x}=2.84$) และการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่งขั้นได้ ($\bar{x}=2.70$)

ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรมีความยุติธรรมมากขึ้น ($\bar{x}=2.36$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในด้านการจัดการ

ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ	ระดับความคิดเห็นของทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล (เห็นด้วย)
<u>ด้านการจัดการ</u>			
1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความถนัด	2.70	0.64	ปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้มีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น	3.60	0.92	มาก
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ นำมาซึ่งการทำงานเป็นทีมมากขึ้น	2.80	0.40	ปานกลาง
รวม	3.03	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ ที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้มีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น ($\bar{x}=3.60$)

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความถนัด ($\bar{x}=2.70$) และการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ นำมาซึ่งการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ($\bar{x}=2.80$)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent Sample t - test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2 tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for equality of means				
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	df	Sig.
1. ด้านบุคคล	ชาย	2.35	0.48	-0.67	398	0.501
	หญิง	2.39	0.47			
2. ด้านองค์กร	ชาย	2.65	0.53	0.48	398	0.628
	หญิง	2.62	0.52			
3. ด้านการจัดการ	ชาย	3.01	0.66	-0.81	398	0.418
	หญิง	3.06	0.62			

จากการวิเคราะห์ผลในตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.501 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบเพศของพนักงานที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ โดยใช้สถิติ Independent Sample t – test ในการทดสอบ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.418 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 7 แสดงผลการทดสอบอายุของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.5	2	0.23	1.01	0.363
	ภายในกลุ่ม	90.8	397	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.1	2	0.04	0.13	0.878
	ภายในกลุ่ม	108.8	397	0.27		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.1	2	0.53	1.30	0.275
	ภายในกลุ่ม	162.9	397	0.41		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบอายุของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคลิก พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.363 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคลิกไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบอายุของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.878 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบอายุของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.275 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบสถานภาพสมรสของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.0	2	0.01	0.03	0.966
	ภายในกลุ่ม	91.2	397	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.1	2	0.07	0.27	0.765
	ภายในกลุ่ม	108.7	397	0.27		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.1	2	0.05	0.13	0.877
	ภายในกลุ่ม	163.9	397	0.41		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.966 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรรถแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.765 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรรถแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบสถานภาพสมรรถของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.877 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรรถแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 9 แสดงผลการทดสอบระดับการศึกษาของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.2	2	0.12	0.52	0.593
	ภายในกลุ่ม	91.0	397	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.2	2	0.12	0.45	0.635
	ภายในกลุ่ม	108.6	397	0.27		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.4	2	0.18	0.45	0.641
	ภายในกลุ่ม	163.6	397	0.41		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.593 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.635 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.641 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : หน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : หน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 10 แสดงผลการทดสอบหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.7	8	0.09	0.40	0.918
	ภายในกลุ่ม	90.5	391	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.5	8	0.06	0.22	0.987
	ภายในกลุ่ม	108.4	391	0.28		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.4	8	0.18	0.42	0.907
	ภายในกลุ่ม	162.6	391	0.42		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.918 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.987 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.907 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 11 แสดงผลการทดสอบระดับตำแหน่งงานของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่างๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.1	3	0.37	1.64	0.180
	ภายในกลุ่ม	90.1	396	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.0	3	0.33	1.21	0.304
	ภายในกลุ่ม	107.9	396	0.27		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.0	3	0.66	1.60	0.188
	ภายในกลุ่ม	162.0	396	0.41		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.304 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.188 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐาน ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่า Significant มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังตาราง

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบรายได้ต่อเดือนของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.6	3	0.19	0.85	0.468
	ภายในกลุ่ม	90.7	396	0.23		
	รวม	91.2	399			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.3	3	0.11	0.42	0.741
	ภายในกลุ่ม	108.5	396	0.27		
	รวม	108.9	399			
3. ด้านการจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.3	3	0.43	1.05	0.372
	ภายในกลุ่ม	162.7	396	0.41		
	รวม	164.0	399			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้อัตราของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านต่าง ๆ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

การเปรียบเทียบรายได้อัตราของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.468 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้อัตราแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบรายได้อัตราของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.741 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้อัตราแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การเปรียบเทียบรายได้อัตราของพนักงาน ที่มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการ พบว่า มีค่า Significant เท่ากับ 0.372 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พนักงานที่มีรายได้อัตราแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 8 การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

H_1 : การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

ในการทดสอบสมมติฐาน ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจที่นำมาทดสอบ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล

ตัวแปรที่ศึกษา การรับรู้สื่อ	ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านบุคคล			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	N	แปลผล (มีความสัมพันธ์ในระดับ)
1. วารสารและสิ่งพิมพ์ ของ กฟผ.	0.91	0.000**	400	มากที่สุดทางทิศทางเดียวกัน
2. หนังสือเวียน	-0.09	0.070	400	ไม่มีความสัมพันธ์
3. เสียงตามสาย	0.96	0.000**	400	มากที่สุดทางทิศทางเดียวกัน
4. รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.	-0.65	0.000**	400	ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม
5. Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วย งาน	-0.14	0.005**	400	ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม
6. E-mail ของ กฟผ.	0.85	0.000**	400	มากในทิศทางเดียวกัน
7. เพื่อนร่วมงาน	0.91	0.000**	400	มากที่สุดทางทิศทางเดียวกัน
8. ผู้บังคับบัญชา	-0.65	0.000**	400	ปานกลางในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากตาราง 13 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากวารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากหนังสือเวียน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากเสียงตามสาย กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จาก Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จาก E-mail ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากเพื่อนร่วมงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากผู้บังคับบัญชา กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านบุคคล พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 14 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. กับ
ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิง
ธุรกิจ ในด้านองค์กร

ตัวแปรที่ศึกษา การรับรู้สื่อ	ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านองค์กร			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	N	แปลผล (มีความสัมพันธ์ในระดับ)
1. วารสารและสิ่งพิมพ์ ของ กฟผ.	0.17	0.001**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
2. หนังสือเวียน	-0.32	0.000**	400	น้อยในทิศทางตรงกันข้าม
3. เสียงตามสาย	0.28	0.000**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
4. รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.	0.03	0.524	400	ไม่มีความสัมพันธ์
5. Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วย งาน	0.38	0.000**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
6. E-mail ของ กฟผ.	0.11	0.028**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
7. เพื่อนร่วมงาน	0.17	0.001**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
8. ผู้บังคับบัญชา	0.03	0.524	400	ไม่มีความสัมพันธ์

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากตาราง 14 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากวารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากหนังสือเวียน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากเสียงตามสาย กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.524 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จาก Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จาก E-mail ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากเพื่อนร่วมงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากผู้บังคับบัญชา กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านองค์กร พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.524 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้จากสื่อต่างๆภายในของ กฟผ.กับ
ทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิง
ธุรกิจ ในด้านการจัดการ

ตัวแปรที่ศึกษา การรับรู้สื่อ	ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ในด้านการจัดการ			
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2- tailed)	N	แปลผล (มีความสัมพันธ์ในระดับ)
1. วารสารและสิ่งพิมพ์ ของ กฟผ.	0.95	0.000**	400	มากที่สุดในทิศทางเดียวกัน
2. หนังสือเวียน	0.26	0.000**	400	น้อยในทิศทางเดียวกัน
3. เสียงตามสาย	0.88	0.000**	400	มากในทิศทางเดียวกัน
4. รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.	-0.86	0.000**	400	มากในทิศทางตรงกันข้าม
5. Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วย งาน	-0.39	0.000**	400	น้อยในทิศทางตรงกันข้าม
6. E-mail ของ กฟผ.	0.95	0.000**	400	มากที่สุดในทิศทางเดียวกัน
7. เพื่อนร่วมงาน	0.95	0.000**	400	มากที่สุดในทิศทางเดียวกัน
8. ผู้บังคับบัญชา	-0.86	0.000**	400	มากในทิศทางตรงกันข้าม

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากตาราง 15 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สามารถสรุปสมมติฐานในการวิจัยได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากวารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากหนังสือเวียน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากเสียงตามสาย กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการเรียนรู้จาก Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์น้อย สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จาก E-mail ของ กฟผ. กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากเพื่อนร่วมงาน กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างการรับรู้จากผู้บังคับบัญชา กับทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ด้านการจัดการ พบว่า ค่า Sig. (2- tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อ กับทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ และเพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ
2. เพื่อศึกษาผลของข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ข่าวสารการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้สื่อต่างๆ ภายในของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจของสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจของสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลของการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. นำไปปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันในการผลิตไฟฟ้าและการจำหน่ายไฟฟ้ามากขึ้น
2. เพิ่มศักยภาพในการบริหารงานระบบเชิงธุรกิจขององค์กร
3. นำผลของการวิจัยเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน คือ

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจแตกต่างกัน
8. การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. จำนวน 4,326 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานกลาง กฟผ. จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดอื่นๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. จำนวน 4,326 คน โดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1973:125) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 367 ตัวอย่างและขอเพิ่มแบบสอบถามอีก 33 ตัวอย่าง รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการคัดเลือกผ่านกองบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งมีตัวแทนแต่ละฝ่ายเพื่อแจกแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการทำการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งลักษณะแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงานและ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา ระดับของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ภายใน กฟผ. เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจของ กฟผ. โดยกำหนดค่าข้อมูลที่มีระดับของการรับรู้ข่าวสารจากสื่อเป็น

ระดับการรับรู้ข่าวสารมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารมาก	4 คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารปานกลาง	3 คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อย	2 คะแนน
ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมาย กำหนดตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับการรับรู้ข่าวสารมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับการรับรู้ข่าวสารมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับการรับรู้ข่าวสารปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับการรับรู้ข่าวสารน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ โดยกำหนดค่าข้อมูลที่มีระดับความเห็น 5 ระดับ

ระดับความสำคัญมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	1 คะแนน

การแปลความหมาย กำหนดตามกฎเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด และนำไปทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า $\alpha = 0.9763$ แสดงว่าความคงที่ของแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอจดหมายจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความร่วมมือจากฝ่ายธุรกิจระบบส่งของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการขอแจกแบบสอบถามให้ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากฝ่ายธุรกิจระบบส่งในการขอแจกแบบสอบถาม ให้ผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง (โดยไม่แจกแบบสอบถามแก่ผู้ปฏิบัติงานเดิมที่ตอบแบบสอบถาม Try Out แล้ว) และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for the Social Sciences) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลและแบบสอบถามทั้งหมดที่รวบรวมได้
 - 1.1 ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม ตามคู่มือการลงรหัสที่ได้จัดทำขึ้น
 - 1.2 นำรหัสข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละฉบับ มาลงในแบบฟอร์มลงรหัส
 - 1.3 นำข้อมูลในแบบฟอร์มลงรหัส มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
 - 1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5
2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานสายงาน ธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับการรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายใน กฟผ. ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. โดยใช้วิธีทดสอบ t -test ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 (เพศ) และการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2-7 ในเรื่องของลักษณะประชากรศาสตร์

6. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคือ การรับรู้จากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation) ของ Pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 8

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.5

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 45 ปี และอายุ 25 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ 29.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.2 รองลงมา คือ สถานภาพโสด และหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ 7.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระดับต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 34.7 และ 13.3 ตามลำดับ

หน่วยงานต้นสังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานต้นสังกัดฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวงคิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมาคือ ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง ฝ่ายระบบสื่อสาร ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ และฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ คิดเป็นร้อยละ 15.0, 14.7, 10.5, 9.5, 8.8, 8.0, 7.3 และ 6.8 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ 6 - 7 คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมา คือ ระดับ 8-9 ระดับ 4-5 และระดับ 10-11 คิดเป็นร้อยละ 13.5, 10.8 และ 8.5 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.2 รองลงมา คือ รายได้ต่อเดือน 30,001 – 50,000 บาท รายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.8, 9.5 และ 6.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้สื่อต่างๆ ภายใน กฟผ. ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

1. การรับรู้ข่าวสารจากวารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับมาก
2. การรับรู้ข่าวสารจากหนังสือเวียน ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
3. การรับรู้ข่าวสารจากเสียงตามสาย ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
4. การรับรู้ข่าวสารจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับน้อย
5. การรับรู้ข่าวสารจาก Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับน้อย
6. การรับรู้ข่าวสารจาก E-mail ของ กฟผ. ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
7. การรับรู้ข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด
8. การรับรู้ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า

ด้านบุคคล ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย
4. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ด้านองค์กร ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถหารายได้มากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่งได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรมีความยุติธรรมมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

ด้านการจัดการ ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ในสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ในด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความถนัด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
2. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้มีการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
3. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ นำมาซึ่งการทำงานเป็นทีมมากขึ้น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยทัศนคติกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 – 7

จากการวิจัย พบว่า

เพศ

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

หน่วยงานต้นสังกัด

พนักงานที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ต่อเดือน

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การรับรู้สื่อกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ.

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อต่างๆ ภายใน กฟผ. กับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านบุคคล

1. การรับรู้จากวารสารและสิ่งพิมพ์ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด

2. การรับรู้จากหนังสือเวียน ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การรับรู้จากเสียงตามสาย มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด

4. การรับรู้จากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

5. การรับรู้จาก Extranet/Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

6. การรับรู้จาก E-mail ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระดับมาก

7. การรับรู้จากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด

8. การรับรู้จากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านบุคคล สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ของสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ทัศนคติในด้านบุคคล ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. โดยรวมพนักงานเห็นด้วยน้อย เพราะการปรับเปลี่ยนการบริหารงานไม่ได้ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ทุกคน และโอกาสที่พนักงานจะได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อยมาก การพิจารณาผลงานขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ยังเป็นระบบธุรกิจแล้วต้องมีผลงานและแสดงความสามารถ ซึ่งพนักงานไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าจะได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่มีเลยสำหรับองค์กรใหญ่ๆ การแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจทุกเรื่องมักจะเป็นของผู้บริหารและจากมติการประชุมของผู้ถือหุ้น ส่วนด้านสวัสดิการนั้นพนักงานไม่ได้คาดหวังว่าจะได้รับมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยได้รับ แต่ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

ทัศนคติในด้านองค์กร ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. โดยรวมพนักงานเห็นด้วยปานกลาง จากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถหารายได้มากขึ้นและองค์กรสามารถแข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่งได้ เนื่องจากองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ตลาดโลกธุรกิจ และพนักงานมีความเห็นด้วยน้อยในเรื่องความยุติธรรมที่องค์กรจะมีให้หลังการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นเรื่องของอนาคตพนักงานจะได้รับความยุติธรรมหรือไม่นั้นไม่มีใครสามารถคาดการณ์ได้

ทัศนคติในด้านการจัดการ ระดับความคิดเห็นของทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. โดยรวมพนักงานเห็นด้วยปานกลาง เพราะการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือนัยหนึ่งบรรจุคนให้ถูกกับงาน (Put the right man into the the right job.) ธุรกิจต้องมีระบบและการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและเน้นการทำงานเป็นทีมมากขึ้น มีระบบคอยควบคุมการทำงาน ทำให้การจัดการบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ของสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ

ด้านบุคคล การรับรู้สื่อจากวารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสาย E-mail และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจในด้านบุคคล เนื่องจากเป็นสื่อการรับรู้ที่เข้าถึงพนักงานได้ง่ายและรวดเร็วโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้สื่อจากวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เสียงตามสาย E-mail และเพื่อนร่วมงานมาก ทัศนคติในด้านบุคคลจะยิ่งมาก และคะแนนยิ่งมาก ทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านบุคคลเห็นด้วยมาก สื่อจากรายการโทรทัศน์ของกฟผ. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในระดับน้อยและมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม ข้อมูลรายการโทรทัศน์ของกฟผ. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงานและจากผู้บังคับบัญชาที่สื่อออกมามีน้อยและไม่กระจ่างชัดเจนพอที่จะสร้างความเข้าใจให้แก่พนักงานได้ การรับรู้สื่อจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา ทัศนคติในด้านบุคคลจะยิ่งน้อยลง และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านบุคคลเห็นด้วยน้อย ส่วนหนังสือเวียนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจเลย เนื่องจากหนังสือเวียนเป็นทางการเกินไปเหมือนเป็นการบังคับให้พนักงานอ่านข้อความที่องค์กรต้องการให้อ่านและรับรู้แต่ข้อความที่สื่อออกมาไม่ได้สร้างความเข้าใจให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติในด้านบุคคลน้อยลง และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านบุคคลเห็นด้วยน้อยที่สุด

ด้านองค์กร การรับรู้สื่อจาก วารสาร,สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสายExtranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน E-mail ของ กฟผ.และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ในด้านองค์กร มีระดับความสัมพันธ์น้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้สื่อจาก วารสาร,สิ่งพิมพ์ของ กฟผ. เสียงตามสาย Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน E-mail ของ กฟผ. และเพื่อนร่วมงานยิ่งมาก ทัศนคติด้านองค์กรจะยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านองค์กรเห็นด้วยน้อย สื่อจากหนังสือเวียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในระดับน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้สื่อจากหนังสือเวียนยิ่งมาก ทัศนคติในด้านองค์กรจะยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านองค์กรเห็นด้วยน้อย ส่วนสื่อจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชานั้นไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ การรับรู้สื่อจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชายิ่งมาก ทัศนคติในด้านองค์กรยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านองค์กรเห็นด้วยน้อย

ด้านการจัดการ การรับรู้สื่อจากวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เสี่ยงตามสาย E-mail ของ กฟผ. และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจในการจัดการ เนื่องจากเป็นสื่อที่สามารถให้ความชัดเจนในการจัดการของผู้บริหาร และสามารถแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อดังกล่าวข้างต้นได้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้สื่อ วารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เสี่ยงตามสาย E-mail ของ กฟผ. และเพื่อนร่วมงานยิ่งมาก ทัศนคติด้านการจัดการจะยิ่งมาก และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านการจัดการเห็นด้วยมาก

การรับรู้สื่อจากหนังสือเวียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในระดับน้อย โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน การรับรู้สื่อหนังสือเวียนยิ่งมาก ทัศนคติที่มีต่อด้านการจัดการยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมาก ทำให้ทัศนคติในการจัดการเห็นด้วยน้อย การรับรู้สื่อจาก Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจในระดับน้อย โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้สื่อจาก Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงานยิ่งมาก ทัศนคติในการจัดการยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมาก ทำให้ทัศนคติที่มีต่อการจัดการเห็นด้วยน้อย ส่วนการรับรู้สื่อจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม การรับรู้สื่อจากรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชายิ่งมาก ทัศนคติในการจัดการจะยิ่งน้อย และคะแนนยิ่งมากทำให้ทัศนคติที่มีต่อด้านการจัดการเห็นด้วยน้อย เนื่องจากข้อมูลที่น่าออกเผยแพร่ทางรายการโทรทัศน์ของ กฟผ. และผู้บังคับบัญชา ไม่มีความชัดเจนและไม่อาจสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานที่รับรู้ได้ ดังนั้นผลที่ตามมาทำให้พนักงานมีทัศนคติที่มีต่อด้านการจัดการเห็นด้วยน้อย

การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ จากเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. มากที่สุด ของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. เป็นการบ่งชี้ให้เห็นชัดเจนว่าสื่อดังกล่าวข้างต้นสามารถกระจายข่าวได้ถึงตัวผู้รับรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ผู้รับรู้จะมีทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในเชิงบวกหรือเชิงลบนั้นขึ้นอยู่กับความเข้าใจในข้อมูลที่เขาได้รับรู้จากสื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรต้องคำนึงถึง สร้างความเข้าใจและมีความชัดเจนในการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีทัศนคติเห็นด้วยต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยผ่านสื่อดังกล่าวข้างต้น

ระดับการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. สื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เป็นสื่อที่พนักงานได้รับรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนสื่อผู้บังคับบัญชาเป็นสื่อที่พนักงานได้รับรู้ในระดับน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ สื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในด้านบุคคลมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คะแนนสื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. ยิ่งมาก ทัศนคติด้านบุคคลยิ่งดี ส่วนสื่อผู้บังคับบัญชานั้นมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในทิศทางตรงกันข้ามในด้านบุคคล คะแนนสื่อผู้บังคับบัญชายิ่งมาก ทัศนคติด้านบุคคลยิ่งไม่ดี

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ระดับการรับรู้ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ภายในของ กฟผ. สื่อเพื่อนร่วมงานเป็นสื่อที่พนักงานได้รับรู้มากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติมากที่สุดในด้านบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ตามทฤษฎีการรับรู้ข่าวสารกล่าวถึงสื่อบุคคลว่าเป็นสื่อที่บุคคลหนึ่งนำข่าวสารไปสู่อีกบุคคลหนึ่งโดยอาศัยการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ดังนั้นเพื่อนร่วมงานจึงนับเป็นสื่อบุคคล จากกรณีนี้ผู้บริหารของ กฟผ. ควรใช้ประโยชน์จากสื่อบุคคลให้เป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารขององค์กรไปยังพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องสร้างความเข้าใจกระจ่างชัดถึงประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับ ให้สื่อบุคคลเข้าใจมันใจยอมรับและมีทัศนคติเห็นด้วยกับการเปลี่ยนแปลง ดังทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติของ Rosenbery and Hovland, 1960 : 3 กล่าวว่าการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ในสิ่งนั้นเสียก่อน เพื่อจะได้รู้ว่าสิ่งนั้นเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษเพียงใด บางคนมีความรู้ในเรื่องนั้นมาเพียงเล็กน้อยก็เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นได้ บางคนต้องรู้มากกว่านั้นจึงจะเกิดทัศนคติในสิ่งนั้นได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

2. วารสารและสิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เป็นสื่อที่พนักงานรับรู้ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับทัศนคติมาก โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารของ กฟผ. ควรสร้างความเข้าใจอันดีให้พนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการสื่อสารที่เป็นข้อมูลจริงด้วยการบรรยายหรือเขียนเป็นบทความที่ชัดเจนและพนักงานอ่านเข้าใจง่ายลงในวารสารและสิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. ออกเผยแพร่ให้ทั่ว กฟผ.

3. ผู้บังคับบัญชา เป็นสื่อที่พนักงานได้รับรู้ในระดับน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในทิศทางตรงกันข้ามในด้านบุคคล สื่อผู้บังคับบัญชามาก ทัศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานยิ่งไม่ดี ดังนั้นผู้บริหารของ กฟผ. ไม่ควรใช้สื่อผู้บังคับบัญชาเผยแพร่ข่าวสาร เพราะจะก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงลบได้

4. ผู้บริหารขององค์กรต้องสร้างความเข้าใจอันดีกับพนักงานทุกคน นำเสนอข้อเท็จจริงถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ ให้ความรู้และความเข้าใจกับพนักงานทุกคนโดยผ่านสื่อที่ได้ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สื่อเพื่อนร่วมงานและวารสาร , สิ่งพิมพ์ ของ กฟผ. เป็นสื่อที่เข้าถึงตัวพนักงานได้ง่ายและรวดเร็ว

5. การปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจนั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบที่มีต่อด้านบุคคล ด้านองค์กรและด้านการจัดการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

1. จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานสายงานธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้น ควรทำการศึกษาพนักงานสายงานอื่นๆ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง

2. ผู้บริหารของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ควรทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบที่มีต่อด้านบุคคล ด้านองค์กร และด้านการจัดการ หากมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2537). *25 ปีแห่งความมุ่งมั่นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กฟผ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กฟผ.
- (2545). *รายงานเชิงสรุปการศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร ของคณะทำงานศึกษาโครงสร้างกิจการไฟฟ้าและองค์กร* กฟผ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กฟผ.
- (2546). *แผนธุรกิจระบบส่ง ปีงบประมาณ 2546 – 2550*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ กฟผ.
- กำธร เทียนไฟโรจน์. (2542). *ทัศนคติของพนักงานฝ่ายฝึกอบรม กฟผ. ต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) . กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2544). *ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- นิตชา ชีวะพฤษ. (2540). *ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (มัธยมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2530). *องค์กรและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- นราศรี ไววนิชกุล. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2543). *88 ลู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : บริษัทเเลโล่การพิมพ์ (1966) จำกัด.
- พรทิพย์ บุรณะการเจริญ. (2541). *ทัศนคติของพนักงาน ปตท. ที่มีต่อการแปรรูปองค์กร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส สิมะเสถียร. (2528). *ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2531). *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- (2538). **การแปรสภาพกิจการรัฐวิสาหกิจ. บทเรียนจากเศรษฐกิจแบบตลาด.**
 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผุสดี สัตยมานะ. (2529). **รัฐวิสาหกิจไทยองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : โอ.เอส
 พรินติ้งเฮ้าส์.
- ภาคภูมิ มหาวีรชาติกุล. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปร
 รูปการไฟฟ้านครหลวง.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณฏ ลือวรรณ. (2543). **ประสิทธิผลโครงการห้องเรียนสีเขียว.** วิทยานิพนธ์ นศ.ม.
 (การสื่อสาร). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร
- สุนันทา เลานันท์. (2541). **การเปลี่ยนแปลงองค์กร.** กรุงเทพฯ : ปัญญาทิพจันทร์.
- สุนันท์ธนา พวงงาม. (2538). **ทัศนคติของผู้บริหารระดับกลางที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง
 องค์กรของธนาคารออมสิน.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริญม บุญจันทร์. (2544). **ปัญหาในทางกฎหมายที่มีผลกระทบต่อสถานะของพนักงาน
 องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเมื่อมีการแปรรูปเป็นบริษัทจำกัดในภาคเอกชน.**
 วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (การปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เขยประทับ. (2525). **การสื่อสารและการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยา
 การพิมพ์.
- อุดม ภัทริชवाल. (2543). **ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการ
 ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (การปกครอง) กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อิงอร ศิริพานิช. (2538). **ทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูป
 รัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน.**
 วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒน
 บริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Lewin, H.J. (1952). **Group Decision and Social Change.** New York : Holt &
 Reinechast.
- Torring, D. and Weightman, J. (1994). **Effective Management People and
 Organization.** London : Prentice hall International.
- Yamane, Taro. (1971). **Statistic : An Introductory Analysis.** New York :
 Harperand and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการ
ปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิง
ธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย

แบบสอบถาม
โครงการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบ
รัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง กฟผ.

เลขที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงตามความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 25 - 35 ปี

() 36 - 45 ปี

() มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่า ปวส.

() ปวส.

() ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5. หน่วยงานต้นสังกัด

() ฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า

() ฝ่ายปฏิบัติการเขตนครหลวง

() ฝ่ายปฏิบัติการภาคกลาง

() ฝ่ายปฏิบัติการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

() ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้

() ฝ่ายปฏิบัติการภาคเหนือ

() ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง

() ฝ่ายระบบสื่อสาร

() ฝ่ายบริหารและการเงินระบบส่ง

6. ระดับตำแหน่งงาน

() ระดับ 4 - 5

() ระดับ 8 - 9

() ระดับ 6 - 7

() ระดับ 10 - 11

7. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

() 30,001 - 50,000 บาท

() 10,001 - 30,000 บาท

() 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กฟผ. จากสื่อต่าง ๆ ภายใน กฟผ.โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบของท่าน

ท่านรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กฟผ. จากสื่อต่าง ๆ ในระดับใด

สื่อต่าง ๆ ภายใน กฟผ.	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. วารสาร , สิ่งพิมพ์ของ กฟผ.					
2. หนังสือเวียน					
3. เสียงตามสาย					
4. รายการโทรทัศน์ของ กฟผ.					
5. Extranet / Website ของ กฟผ. หรือของหน่วยงาน					
6. E-mail ของ กฟผ.					
7. เพื่อนร่วมงาน					
8. ผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 ทศนคติของผู้ปฏิบัติงานสายงานธุรกิจระบบส่ง กฟผ. ที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานเข้าสู่ระบบเชิงธุรกิจ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบของท่าน

ทศนคติที่มีต่อการปรับเปลี่ยน การบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
<u>ด้านบุคคล</u>					
1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการมากขึ้น					
2. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้พนักงานมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น					
3. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น					
4. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้พนักงานมีความ ตั้งใจในการทำงานมากขึ้น					
<u>ด้านองค์กร</u>					
5. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้องค์กรสามารถหารายได้มากขึ้น					
6. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้องค์กรสามารถ แข่งขันทางธุรกิจกับคู่แข่งได้					
7. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้องค์กร มีความยุติธรรมมากขึ้น					
<u>ด้านการจัดการ</u>					
8. การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานเข้าสู่ระบบธุรกิจ ทำให้พนักงานได้รับมอบหมายงานตามความถนัด					
9. การเปลี่ยนแปลงฯ ทำให้มีการทำงานที่เป็น ระบบมากขึ้น					
10. การเปลี่ยนแปลงฯ นำมาซึ่งการทำงาน เป็นทีมมากขึ้น					

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/4428

วันที่ 19 เมษายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธิ อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด และ อาจารย์จิตต์อุษา จันทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่งการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|---|
| <p>1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์</p> | <p>อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |
| <p>2. อาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด</p> | <p>อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |
| <p>3. อาจารย์จิตอุษา ชันทอง</p> | <p>อาจารย์ประจำ
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ</p> |

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/4526



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 เมษายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการปฏิบัติการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบ เศรษฐกิจศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อาชารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือ การวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายธุรกิจระบบส่ง จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สื่อกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเศรษฐกิจศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7452645 มือถือ 01-8419296

ภาคผนวก จ.
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 เมษายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการปฏิบัติการระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” โดยมี อาจารย์ไพฑูรย์ อารุ่งโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานฝ่ายธุรกิจระบบส่ง จำนวน 400 คน ตอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบรัฐวิสาหกิจเข้าสู่การบริหารงานระบบเชิงธุรกิจศึกษาเฉพาะกรณีของฝ่ายธุรกิจระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในระหว่างเดือนมีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-7452645 มือถือ 01-8419296

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นางสาวอิสริยา คมกริชวรากุล
วันเดือนปีเกิด	11 ธันวาคม 2499
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	526 หมู่ 1 ซอยสุขุมวิท 74 ถนนสุขุมวิท ด.สำโรงเหนือ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10270
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ที่ปรึกษาฝ่ายบริหาร
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	บริษัท ที.ที.เอส. คอนสตรัคชั่น จำกัด 62/29 ถนนสุขุมวิท แขวงวัฒนา เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
ตำแหน่งหน้าที่การงานในอดีต	ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ซี.บี.ฟู้ดส์ เท็คซ์ จำกัด ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี บริษัท ชไนเดอร์ จำกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและจัดซื้อ บริษัท ริดเคอร์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2520	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
พ.ศ. 2516	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศึกษาวัฒนา