

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ทักษะคิดของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ :
กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ชื่อผู้เขียน นายจิระชัย ศรีสมบัติ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์นันทนา กำนวน	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารารัตน์ บุญเฉลียว	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะคิดของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางที่มีต่อการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของ กฟผ. ในการเตรียมการพัฒนาความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เพื่อลดปัญหาเรื่องการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและดำเนินการแปรรูป กฟผ. อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในการศึกษาได้แบ่งทักษะคิดออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความรู้สึก และความพร้อมที่จะปฏิบัติ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน กฟผ. ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 6,991 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามระดับตำแหน่ง ใช้การเก็บข้อมูลโดยบังเอิญ ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับบริหารจำนวน 201 คน และระดับปฏิบัติการจำนวน 381 คน

ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจต่อมูลเหตุการแปรรูป กฟผ. ร้อยละ 59.6 และ 55.2 ตามลำดับ สำหรับความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไปและการแปรรูป กฟผ. นั้น ระดับบริหารมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 61.0 ส่วนระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 55.6 ด้านความรู้สึกและความคิดเห็นต่อการแปรรูป กฟผ. นั้น พบว่าส่วนใหญ่พนักงานจะมีความรู้สึกเห็นด้วยและเห็นด้วยมากที่สุดกับการแปรรูป โดยระดับบริหารมีความรู้สึกเห็นด้วยและเห็นด้วยมากที่สุดร้อยละ 68.1 ส่วนระดับ

ปฏิบัติการมีความรู้สึกเห็นด้วยและเห็นด้วยมากที่สุดร้อยละ 65.2 และด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติเกี่ยวกับการแปรรูป กฟผ. พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โดยเฉพาะในเรื่องการรับซื้อหุ้นบริษัท EGCO จากการกระจายหุ้นให้พนักงานของ กฟผ. การปรับปรุงโครงสร้างของ กฟผ. เป็นบริษัทต่าง ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะการทำงาน การรับการอบรมเพิ่มเติม และการยอมรับผลกระทบจากการแปรรูป

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารมีทัศนคติต่อการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน ผลที่ได้จากการศึกษาในรายละเอียดพบว่า

1. พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจต่อมูลเหตุการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจต่อมูลเหตุการแปรรูป กฟผ.
2. พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจต่อรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ.
3. พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความรู้สึก/ความคิดเห็นต่อการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะเห็นด้วยกับประเด็นต่าง ๆ ที่นำมาสอบถาม
4. พนักงานระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามการแปรรูป กฟผ. ไม่แตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่จะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติในการดำเนินการต่าง ๆ ของการแปรรูป กฟผ.

ผลการศึกษายังพบว่า แม้ว่าส่วนใหญ่พนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจ มีความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. แต่ก็ยังมีพนักงานโดยเฉลี่ยอีกร้อยละ 42.9 ที่ไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ถูกต้อง และมีความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. ซึ่งผู้บริหารของ กฟผ. ควรได้หาทางปรับปรุงในส่วนนี้ เช่น หาทางประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างทั่วถึงมากขึ้น และเพิ่มการฝึกอบรมให้ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ เพื่อเป็นการลดปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้การแปรรูป กฟผ. มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

Independent Study Title The Attitude of Employees Toward Privatization :
 Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand
 in Mae Moh District, Lampang Province

Author Mr. Jirachai Srisombat

M.B.A. Business administration

Examining Committee :

Lecturer Nantana Kumnuan	Chairman
Assoc. Professor Seksin Srivatananukulkit	Member
Assist. Professor Dararatana Boonchaliew	Member

Abstract

The objective of this study was to study the attitude of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) employees in Mae Moh District, Lampang Province toward privatization.

The results of this study would assist EGAT's executive in planning to reduce the resistance to change. This study had defined the employees' attitude in 3 components which were acknowledgement and understanding, opinion and readiness for privatization.

The study utilized stratified random sampling by work positions of 6,911 EGAT employees in Mae Moh District, Lampang province. The sample sizes of administrative level were 201 and operating level were 381.

The study found that 59.6% of the administrators and 52.2% for of operative staff acknowledge and understood about the reasons for EGAT privatization. the administrators of 61.0% and operative staff of 55.6% had acknowledgement and understanding about privatization in general and EGAT privatization method . Beside that 68.0% administrators and 65.2% operative staff agreed with EGAT privatization. Most of the employees had readiness for EGAT privatization especially the aspects of EGCO stock purchasing shared to employees, restructuring of EGAT organization, work efficiency enhancing, work method changing, training and their subjective caused by EGAT privatization.

The hypothesis of the study which is the attitude of the administrators and operative staff toward EGAT privatization are not different, the result of the hypothesis testing were as follows:

1. The acknowledgement and understanding of administrators and operative staff of the reasons about EGAT privatization are not different by most of them had acknowledgement and understanding to the reasons of EGAT privatization.

2. The acknowledgement and understanding of administrators and operative staff to the privatization in general and EGAT privatization method are not different by most of them had acknowledgement and understanding to the privatization in general and EGAT privatization method.

3. The opinion of administrators and operative staff to EGAT privatization are not different. by most of them agreed with EGAT privatization.

4. The readiness of administrators and operative staff for EGAT privatization are indifferent by most of them had the readiness to admit EGAT privatization.

Although the study showed that most of employees had acknowledgement and understanding to the EGAT privatization, there were 42.9% of employees that had wrong acknowledgement or misunderstanding as well as some of them disagreed with EGAT privatization. So that the executives should pay attention to the said employees to prevent the consequential problems by inform adequate information to all level of employees and give more utilize of training and seminar concerning EGAT privatization in order to reduce change resistance and to be more effectiveness in EGAT privatization.