

ชื่อวิทยานิพนธ์ ทักษะจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ

ผู้วิจัย นางสาวกรรณมา เลาห์กมล **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา**

(1) รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ (2) อาจารย์ ดร. รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ **ปีการศึกษา** 2545

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับทักษะจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (2) ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทักษะจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และ (3) เสนอแนวทางในการสร้างทักษะจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เอื้อต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โทรคมนาคมภูมิภาค 1 และ 2 และ ไปรษณีย์ภูมิภาค 1 และ 2 จำนวน 400 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และแบบเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับน้อย (2) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และ ระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ ระดับการศึกษา อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรจะสร้างความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-50 ปี และมีระดับตำแหน่ง 4-7 เพราะกลุ่มเหล่านี้มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ

คำสำคัญ ทักษะจิต พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

Thesis title: ATTITUDE OF THE COMMUNICATIONS AUTHORITY OF THAILAND'S EMPLOYEES AT THE OPERATION LEVEL TOWARDS THE PRIVATIZATION POLICY OF PUBLIC ENTERPRISES

Researcher: Miss Kannuma Laokamon; **Degree:** Master of Business Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Dr. Rasakon Ratanasermping; **Academic year:** 2002

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the attitude level of the communications authority of Thailand's employees at the operation level towards the Privatization Policy of Public Enterprises, (2) to study factors affecting the differentiation of attitude levels of the employees; and (3) to offer possible means to encourage positive attitude of the employees towards the privatization.

The subject consisted of 400 employees of the Communications Authority of Thailand at Head office Telecom. Regions 1 & 2 and Post 1 & 2. This research was a survey. The tool used for data collection is questionnaire. The results were in frequency distribution, percentage, average, mean, standard deviation, t-test, F-test and compare their average in pair by using LSD (Least Significant Difference).

The findings were as follows : (1) The attitude of the sample group toward the policy, in general was at moderate level. Individually the attitude toward the status was at moderate level, the benefit right high, the job reliability moderate and job advancement low; (2) the factors affecting the attitude's differences were ages and job positions. The statistically significant difference was 0.05. While attitude's differences by sex, education levels, working years, salary and working units had no statistical significance; and (3) the understanding in the policy had no statistical difference, either. It was recommended that the authority try to convince the sample groups of 31-50 old ages and of 4-7 levels because their attitude toward the privatization is low when compared with other groups.

Keywords: Attitude, The Communications authority of Thailand's employees at the operation level, The Privatization policy of public enterprises

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ และอาจารย์ ดร. รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ มาด้วยดี และขอขอบพระคุณ อาจารย์แหวน น้อยคุณ คุณก่อเกียรติ พลายพูล คุณसानนท์ กานธวัฒน์ คุณนิสิต ศรีอินทร์ คุณจุฑาธิป ฉิมกุล และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการให้ความรู้ ทำให้ข้าพเจ้าได้มีความรู้ ประสบการณ์ และกรอบแนวคิดที่เป็นระบบสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ตลอดจน เพื่อน พี่ น้อง และผู้บังคับบัญชา ที่ให้โอกาสและสนับสนุนให้กำลังใจกับผู้วิจัย ตลอดจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี วิทยานิพนธ์ฉบับนี้หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยกราบขออภัย และขอน้อมรับไว้แต่ผู้เดียว

กรรณูมา เลาน์กมด

ตุลาคม 2545

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	8
นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	18
การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	28
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจของพนักงาน.....	62
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูป.....	66
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	71
ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน.....	79
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปการวิจัย.....	84
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	91
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	102
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	102
ข แบบสอบถาม.....	104
ค ตาราง แสดงความถี่ของทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ของกลุ่มตัวอย่าง.....	110
ประวัติผู้วิจัย.....	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสัดส่วน	54
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับนโยบาย การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม.....	66
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ.....	67
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์.....	68
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ.....	69
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	70
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานระดับ ปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม.....	71
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่ง ประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ	72
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสาร แห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	73
ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
ตารางที่ 4.13	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุงานที่.....	75
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	75
ตารางที่ 4.15	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	76
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	76
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	77
ตารางที่ 4.18	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ.....	78
ตารางที่ 4.19	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านผู้บริหาร.....	79
ตารางที่ 4.20	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านองค์กร.....	80
ตารางที่ 4.21	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านประเทศชาติ.....	81
ตารางที่ 4.22	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านประชาชน.....	82
ตารางที่ 4.23	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านพนักงาน.....	83

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง รัฐบาลในประเทศต่าง ๆ จำเป็นต้องเพิ่มบทบาทในการบูรณะ และฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ในขณะที่กิจการของภาคเอกชนยังอยู่ในสภาวะที่บอบช้ำจากสงคราม ไม่สามารถที่จะดำเนินการฟื้นฟูสมรรถนะการผลิตได้ รัฐบาลจึงได้จัดตั้งองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กิจการรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)” ขึ้น ซึ่งเป็นองค์การที่รัฐบาลถือหุ้น หรือมีทุนร่วมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม ซึ่งในอดีตกิจการรัฐวิสาหกิจได้ถูกใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการเร่งรัดพัฒนาประเทศ โดยรัฐบาลมีนโยบายควบคุมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างรัดกุม โดยที่แต่ละรัฐวิสาหกิจจะมีกฎ ระเบียบ เป็นแนวทางการปฏิบัติงานต่อมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไป กิจการต่าง ๆ ของภาคเอกชนได้เริ่มฟื้นตัวขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขีดความสามารถด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวม รวมทั้งมีการนำประสบการณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการผลิต ทำให้กิจการภาคเอกชนมีความเข้มแข็ง และสามารถดำเนินการขึ้นโครงการลงทุน ในขณะที่ภาคเอกชนสามารถพัฒนากิจการให้เจริญเติบโตรุดหน้า กิจการรัฐวิสาหกิจกลับต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมากมาย ซึ่งมักถูกกล่าวอ้างกันอยู่เสมอว่า บริหารงานไร้ประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน เนื่องจากติดขัดเรื่อง กฎ ระเบียบ ที่เคร่งครัดล้าสมัย ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและธุรกิจต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในยุคโลกาภิวัตน์นี้ได้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายในการลงทุนที่มีแนวโน้มสูงขึ้น จนเกินความสามารถของรัฐบาลที่จะจัดหาเงินทุนมาให้ทุกองค์การพร้อมกันได้ รัฐบาลจึงมีการทบทวนบทบาทใหม่ และในที่สุครัฐบาลได้ใช้นโยบายลดบทบาทของภาครัฐลง และเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของภาครัฐมากขึ้น ซึ่งหมายถึง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)” (สุรัชย์ ชันธมิตร 2541: 1)

กิจการโทรคมนาคมมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเป็นกิจการที่จะเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ทั้งนี้สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ

ต่อเนื่องของเทคโนโลยีโทรคมนาคม และมีการประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เข้ามา
 ร่วมใช้ในระบบโทรคมนาคม รวมทั้งกระแสดการเปิดเสรีการค้าบริการแบบโลกาภิวัตน์ซึ่งรวมถึงบริการ
 โทรคมนาคมด้วย ดังนั้นประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับธุรกิจโทรคมนาคม และธุรกิจต่อ
 เนื่องให้เหมาะสม เพื่อสามารถรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ กิจกรรมโทรคมนาคมของประเทศ
 ไทยยังมีลักษณะผูกขาดโดยรัฐและหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบในรูปแบบรัฐวิสาหกิจซึ่งยังขาดความ
 คล่องตัวในการบริหารงาน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันกับธุรกิจเอกชน ทั้งในระดับภูมิภาคและ
 ระดับโลก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาองค์การรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมของไทยให้
 พร้อมที่จะประกอบกิจการโทรคมนาคมสมัยใหม่ให้เพียงพอับความต้องการของประชากรของประเทศ
 และสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบกิจการของประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคและในระดับโลกได้ต่อ
 ไป (กระทรวงคมนาคม 2540: 1) จึงต้องมีการปรับองค์กรและที่สำคัญคือ พันธกรณีในฐานะที่
 ประเทศไทยเป็นสมาชิกประเทศหนึ่งขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ให้
 ประเทศสมาชิกต้องเปิดเสรีทางการค้า และบริการซึ่งรวมถึงบริการโทรคมนาคม ประกอบกับ
 ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ผูกพันกับกองทุนเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF)
 คือ ดำเนินการเร่งฟื้นฟูเสถียรภาพและความมั่นคงเศรษฐกิจไทย เพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูเศรษฐกิจไทย
 ตามข้อตกลงกับ IMF โดยส่วนหนึ่งของข้อตกลงดังกล่าว ได้ระบุให้ประเทศไทยเร่งรัดดำเนินการเพิ่มบท
 บาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ โดยการให้สัมปทานโครงการที่มีความสำคัญ และใช้วงเงินสูงการ
 กระจายหุ้นของรัฐวิสาหกิจ หรือ บริษัทลูก การจำหน่ายจ่ายโอนรัฐวิสาหกิจที่หมดความจำเป็น
 การปรับปรุงหรือออกกฎหมายใหม่เพื่อให้การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและ
 โปร่งใส

ในประเทศไทยหน่วยงานรัฐบาลที่รับผิดชอบการให้บริการโทรคมนาคมของประเทศเดิม คือ
 การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) กระทรวงคมนาคม
 ในฐานะหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบรัฐวิสาหกิจกลุ่มสื่อสาร และการคมนาคมได้มีความพยายามที่จะให้
 มีการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการ
 เปิดเสรีกิจการโทรคมนาคม และเครื่องมือที่รัฐบาลนำมาสนองต่อนโยบายการแปรรูปองค์การรัฐ
 วิสาหกิจ โดยเฉพาะการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) ก็คือ แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจหนึ่งที่ตั้งตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนิน
 การและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน
 จึงได้รับแนวนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลมาปฏิบัติ การแปรรูปองค์กรนี้จะต้องมีการ
 เปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ วิธีการทำงาน ปรับปรุงกระบวนการให้สามารถต่อสู้แข่งขันได้ จึงได้จัดการ

เผยแพร่ความรู้เรื่องการแปรรูปให้กับพนักงานในทุกระดับทราบมาโดยตลอด โดยผ่านวารสาร กสท. วารสารสื่อสารของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย สารรวมใจ กสท. และแถลงการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตลอดจนผู้บริหารได้เดินทางไปเผยแพร่ความรู้และชี้แจงตอบข้อสงสัยให้พนักงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป รวมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจถึงสาเหตุที่ต้องแปรรูป และเมื่อแปรรูปในรูปบริษัทแล้วจะมีทิศทางเปลี่ยนไปอย่างไรในอนาคต และจะมีผลต่อ พนักงาน ผู้บริหาร องค์กร ประเทศชาติ และสังคม หรือประชาชนอย่างไร นอกจากนี้ยังเป็นการย้ำเตือนพนักงานให้ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานจากเดิมไปเป็นแบบธุรกิจมากขึ้น

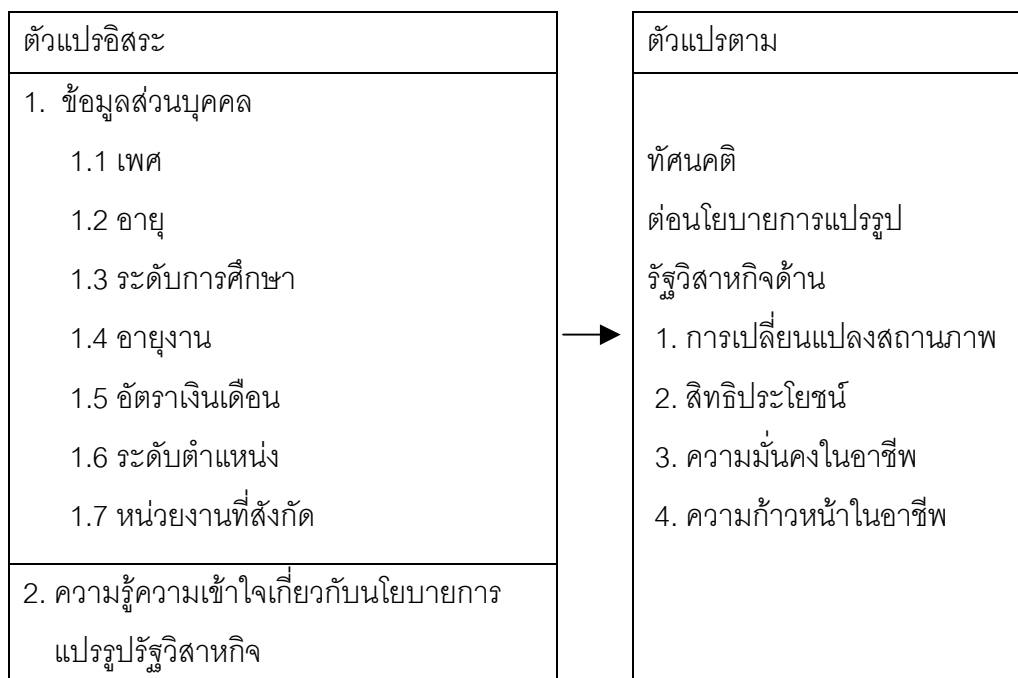
ด้วยเหตุที่พนักงานเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จ ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษาทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการของการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ว่ามีเหตุปัจจัยใดบ้าง ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เพราะทัศนคติเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้นโยบายและการดำเนินงานได้รับการสนับสนุน หรือถูกขัดขวางมิให้การดำเนินงานได้ดำเนินต่อไปด้วยความเรียบร้อยได้ การศึกษาในครั้งนี้นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยแล้วผลของการศึกษายังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่พนักงานระดับปฏิบัติการ อันจะนำมาซึ่งการยอมรับ และการให้ความร่วมมือที่ดีในอนาคตได้ นอกจากนี้ ยังสามารถนำเสนอข้อมูลที่ได้ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางส่วนหนึ่งของการพิจารณารายละเอียดของนโยบายการแปรรูปให้เหมาะสมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการสร้างทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เอื้อต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ตัวแปรอิสระ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ บางท่านผลวิจัย พบว่า มีผลทำให้เกิด ความแตกต่างของทัศนคติ แต่บางท่านผลวิจัย พบว่า ตัวแปรดังกล่าว ไม่มีผลในการทำให้เกิด ความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการวิจัย สำหรับ ตัวแปรตาม เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยมากน้อยต่างกันในแต่ละด้านของงาน วิจัยแต่ละท่าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ครอบคลุม และ สันนิษฐานในการกำหนดตัวแปรตามรายละเอียดและกรอบตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปในระดับต่ำ

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

4.3 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกันจะมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย

5.2 ประชากร ที่ใช้สุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่กำหนด คือ สำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะกรุงเทพมหานคร ไทคอมนามคมภูมิภาค 1 & 2 และไปรษณีย์ภูมิภาค 1 & 2

5.3 ตัวแปร ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด

2) ความรู้ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ทัศนคติ** หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด

6.2 **พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย** หมายถึง พนักงานที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 1 - 6 และปฏิบัติงานที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยในเขตพื้นที่ สำนักงานใหญ่การสื่อสารแห่งประเทศไทย โทรคมนาคมภูมิภาค 1 และ 2 และไปรษณีย์ภูมิภาค 1 และ 2

6.3 **นโยบาย** หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ นโยบายเป็นข้อความหรือความใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารของหน่วยงาน

6.4 **การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงการบริหารงานและความเป็นเจ้าของกิจการจากรัฐบาลบางส่วนหรือทั้งหมดไปสู่เอกชน หรือเป็นการลดสัดส่วนของความเป็นเจ้าของกิจการโดยรัฐบาล แล้วเสริมบทบาทเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าของกิจการนั้นมากขึ้น

6.5 **รัฐวิสาหกิจ** หมายถึง องค์การของรัฐหรือหน่วยงานธุรกิจ ซึ่งรัฐเป็นเจ้าของหรือกิจการของรัฐ หรือบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ องค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจของรัฐที่มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50

6.6 **การสื่อสารแห่งประเทศไทย** หมายถึง รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการที่มีขนาดใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ กิจการไปรษณีย์ และโทรคมนาคม และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องต่อเนื่อง ใกล้เคียงหรือซึ่งเป็นประโยชน์แกกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคมเพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

7.2 เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานระดับปฏิบัติการ เกิดความรู้จักความเข้าใจ และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่พนักงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับและเกิดความร่วมมือที่ดี

7.3 เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่จะสร้าง

ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันกับผู้ปฏิบัติงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทำให้เกิดขวัญ กำลังใจ และเสถียรภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

7.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีต่อทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ดังจะเกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายอย่างแท้จริง

7.5 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับโครงสร้างองค์กรภายในรัฐวิสาหกิจ ปรับกระบวนการทำงาน ปรับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจถึงการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ เพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินงานแข่งขันกับเอกชนได้ ก่อนที่จะมีการพิจารณาแปรรูปหรือแปรสภาพรัฐวิสาหกิจไปสู่ภาคเอกชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย
4. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1.1 ความหมายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เพนซี (Pense, 1985: 3-6 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ 2541 : 872) ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ว่าเป็นกระบวนการใด ๆ ก็ตามที่จะลดบทบาทของรัฐ หรือกิจการภาครัฐบาลในทางเศรษฐกิจ และในบางครั้งคำว่า privatization นี้ อาจมีขอบเขตกว้างขวางถึง คำว่า Divestiture ซึ่งหมายถึงการปลดเปลื้องภาระ โดยการขายทรัพย์สิน หรือหุ้นส่วนของกิจกรรม ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่ เมรี (Mary, 1985: 1-2) ได้ขยายความหมายเพิ่มเติมคำว่า Divestiture หมายถึง การขายสภาพการเป็นเจ้าของหรือเลิกล้มกิจการไป และขายทรัพย์สินไป การขายสภาพการเป็นเจ้าของตามความหมาย Divestiture นี้ คือการขายหุ้นของรัฐจำนวนมาก หรือส่วนใหญ่ หรือทั้งหมด ให้เอกชนหรือบริษัทเอกชน อันจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎหมาย และสภาพของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลต่อการมีสภาพแวดล้อมใหม่ต่อองค์กร กลไก และระบบการจูงใจ ก็จะต้องอำนวยความสะดวกให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องที่มีแนวความคิดกว้างกว่า ซึ่งหมายถึง การแปรรูปทางการบริหารกิจการของภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทานหรือการทำสัญญาว่าจ้างหรือการว่าจ้างภาคเอกชนจัดทำบริการบางอย่าง โดยมีสัญญาว่าจ้าง ซาโต (Sato, 1985:

1,4-6) มีความเห็นว่าหากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น เนื่องมาจากความต้องการที่จะทดแทนภาระหน้าที่ของรัฐบาล โดยใช้กลไกของตลาดเป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ แต่มิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นเจ้าของโดยรัฐแล้ว ก็น่าจะเรียกลักษณะการแปรรูปเช่นนี้ว่า “เป็นการแปรรูปเพื่อทดแทนหน้าที่” ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการทำสัญญาว่าจ้างให้จัดบริการดำเนินการ อันเป็นการแปรรูปการผลิต หรือดำเนินการแทนการแปรรูปด้านการเงิน ประเด็นของซาโตสะท้อนให้เห็นถึง องค์ประกอบการพิจารณาเรื่องแปรรูปอยู่ 3 ประเด็น คือบทบาทของรัฐบาลที่ต้องการให้ภาคเอกชนเข้าทำหน้าที่ที่ทดแทน ประเด็นเกี่ยวกับการผลิต หรือ การดำเนินการ และประเด็นเกี่ยวกับเรื่องการเงิน ซึ่งในประเด็นหลังนี้ซาโตได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงลักษณะการเป็นเจ้าของ จากเดิมที่มีแหล่งการเงินจากภาครัฐบาล มาเป็นแหล่งการเงินจากภาคเอกชน ธนาคารโลกได้ให้ความหมาย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า เป็นการปลดปล่อย หรือโอนความรับผิดชอบของรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐบาล ไปให้องค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การเอกชน ดำเนินการ ซึ่งการปลดปล่อย หรือโอนความรับผิดชอบนี้มีขอบเขตไปถึง การอนุญาตให้องค์การที่รับมอบอำนาจเหล่านี้ สามารถออกใบอนุญาต กำหนดกฎเกณฑ์หรือให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการที่จะลดขั้นตอนตามกระบวนการของทางราชการ

พณีส ลิมะเสถียร (2528 : 3) ได้ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า เป็นการลดบทบาทของความเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน หรือมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น

พิพัฒน์ ไทอารี (2529 : 130) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Privatization” คือ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพกิจการของรัฐให้เป็นไปแบบเอกชน

ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2533 : 163) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Privatization” ว่าเป็นการให้เอกชนดำเนินกิจการแทนรัฐบาล หรือการแปรรูปกิจการของรัฐบาลให้เป็นกิจการของเอกชน

โดยสรุปแล้ว การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทางความคิดเดิม ที่เคยยึดมั่นในหลักการ และบทบาทของภาครัฐบาล ในการดำเนินการในกิจการภาครัฐบาล มาเป็นการเปิดโอกาสให้มีการประกอบการเสรี (Liberalization) และการลดการควบคุมที่เคยมี การกำหนดให้ภาครัฐบาล เป็นฝ่ายดำเนินกิจการเหล่านั้นเพียงแต่ฝ่ายเดียว (Deregulation) ตลอดจนมีการนำระบบตลาด เข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นการเน้นบทบาทของภาคเอกชน ให้เข้ามามีส่วนในการดำเนินกิจการ

เหล่านั้นให้มากขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขายสินทรัพย์ การขายหุ้นให้เอกชน และการทำสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

1.2 สาเหตุของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จิรตันท์ สังข์แก้ว (2530 : 4) ได้สรุปว่าการที่รัฐใช้กลยุทธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเนื่องมาจากประสบกับปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานในรูปของรัฐวิสาหกิจหลายประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่าย

รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานแบบผูกขาดในระบบเศรษฐกิจ ผลการดำเนินงานมักจะไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องมาจากปัญหาในการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะระบบโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่ากิจการอื่นๆ ประกอบกับสภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจมีอำนาจในการต่อรองสูง ซึ่งเป็นผลให้ต้นทุนด้านค่าจ้างรัฐวิสาหกิจค่อนข้างสูง การที่จะปรับปรุงโดยการลดจำนวนพนักงาน หรือลดจำนวนค่าจ้างลงจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก

2. ปัญหาด้านการบริหารงาน

ลักษณะการประกอบการในรูปแบบที่รัฐเป็นเจ้าของนั้น ทำให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจจำนวนมากขาดสำนึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ (Ownership) จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะบริหารรัฐวิสาหกิจให้เจริญก้าวหน้าแบบในธุรกิจเอกชน นอกจากนี้การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่เป็นการแต่งตั้งขึ้นมาด้วยเหตุผลทางการเมือง และระบบอุปถัมภ์ ดังนั้นการบริหารงานส่วนหนึ่งจึงเป็นการรักษาผลประโยชน์ทางการเมือง และของกลุ่มไว้

3. ปัญหาจากการมีสิทธิพิเศษในฐานะที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

การจัดหาเงินทุนโดยมีรัฐบาลเป็นผู้ค้ำประกัน การก้ำกั้วที่เสียอัตราดอกเบี้ยต่ำ การมี กฎ คุ้มครอง ให้หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะสินค้าและบริการของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่ได้ใช้ความพยายามทางการบริหารและการตลาดอย่างเต็มที่

ปัญหาข้างต้นนี้ส่งผลให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจขาดประสิทธิภาพ ทำให้การนำรายได้ส่งเข้ารัฐไม่มากเท่าที่ควร รัฐบาลจึงต้องให้การอุดหนุน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดดุลงบประมาณ นอกจากนี้ การก้ำกั้วของรัฐวิสาหกิจ ส่งผลให้ภาระหนี้ของประเทศสูงขึ้น โดยเฉพาะปัญหาภาระหนี้ต่างประเทศ เป็นเหตุให้สถาบันการเงินระหว่างประเทศเพิ่มความเข้มงวดในการให้เงินกู้ และเพิ่มข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เป็นหลักประกันว่า เงินกู้นั้นจะถูกนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาชำระคืนได้ตามกำหนด ซึ่งข้อกำหนดสำคัญ คือ

การให้รัฐบาลปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ และทำการแปรรูป

พิพัฒน์ ไทอารี และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2541 : 877) สรุปสาเหตุของการแปรรูปไว้ดังนี้

1. เกิดจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางความคิด ที่เคยยึดมั่นในหลักการและบทบาทของรัฐต่อสถานะเศรษฐกิจ จากหลักสังคมนิยมมาเป็นหลักเสรีนิยม หรือทุนนิยม
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศกำลังพัฒนา เกิดจากความไม่มั่นใจในการวางแผนและการควบคุมการดำเนินงานของรัฐบาล ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ รัฐบาลจึงต้องทบทวนบทบาทในเชิงเศรษฐกิจใหม่
3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความพลัดพรกในการดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดต่าง ๆ ในอดีต จึงต้องหาทางแก้ไขด้วยมาตรการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
4. ระบบการตลาดของสินค้าและบริการดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และต้องการการตอบสนองโดยฉับพลัน ทำให้องค์กรของรัฐบาลบางประเทศ ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อเงื่อนไขเหล่านี้
5. ภารกิจของรัฐขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้รัฐบาลปัจจุบันไม่อาจรับภาระอื่นๆ ได้ อีก ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องปลดเปลื้องภาระบางประการ ด้วยวิธีการแปรรูปหรือจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ
6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หรือปลดเปลื้องภาระของรัฐบาล
7. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาแหล่งเงินทุน หรือการเปลี่ยนแปลงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐบาล หรือภาษีอากรมาเป็นแหล่งเงินจากภาคเอกชน

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าสาเหตุที่ต้องมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกิดจากปัญหา 3 ข้อที่สำคัญคือ

1. ทุน เกิดจากการที่รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องขยายกิจกรรม และธุรกิจมากขึ้น เพื่อแข่งขันกับภาคเอกชนและโลกภายนอก แต่รัฐบาลไม่มีเงินอุดหนุนรัฐวิสาหกิจ
2. การจัดการ รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นผู้ผูกขาดให้บริการเพียงรายเดียว ไม่ต้องแข่งขันกับใคร จึงไม่กระตือรือร้นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและระบบการบริหาร และโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นแบบราชการ มีขั้นตอนการตัดสินใจหลายระดับ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ระบบแรงจูงใจก็ไม่ทำให้พนักงานขวนขวายในการปรับปรุงงานของตน คณะกรรมการอำนวยการไม่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับ

งานของรัฐวิสาหกิจ และพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีการรวมตัวกันได้ดี สามารถใช้องค์ความรู้ของตนในรูปแบบของสหภาพแรงงาน เพื่อต่อรองเรียกร้องเอาผลประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้รัฐวิสาหกิจหย่อนประสิทธิภาพมากขึ้น มีสมองไหลสู่ภาคเอกชนมากขึ้น

3. เทคโนโลยี รัฐวิสาหกิจมีปัญหาเรื่องทุนและการจัดการซึ่งทำให้พัฒนาเทคโนโลยีได้ในระดับหนึ่ง ไม่สามารถไล่ตามเอกชนได้ทัน หรือแข่งขันกับต่างประเทศได้

1.3 วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ตามแต่ละประเทศที่มีการนำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาใช้ แต่สามารถสรุปวัตถุประสงค์โดยทั่วไปได้ดังนี้

วรเทพ มงคลประพฤติ (2542 : 12-13) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

1. เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินไปโดยเสรี
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
3. เพื่อลดภาระหนี้สินของรัฐบาล
4. เพื่อลดปัญหาด้านงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล
5. เพื่อสวัสดิการที่ดีของประชาชน
6. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ

จางุพัจน์ อัมพันแสง (2539 : 227-228) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระจายการถือครองทรัพย์สิน โดยการกระจายหุ้นให้แก่ผู้ลงทุนทั่วไป ที่สนใจในกิจการของรัฐซึ่งเป็นกลไกหนึ่งเป็นการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในทางเศรษฐกิจ

2. เพื่อสร้างระบบการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพกิจการของรัฐ เพื่อให้เป็นธุรกิจเอกชนนี้เป็นเหตุผลที่เชื่อกันว่าการเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ระบบการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในการแข่งขันนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามทำดีที่สุด เพื่อความอยู่รอดของกิจการ องค์การประเภทนี้จะมีลักษณะเป็น พลวัต (Dynamic) กล่าวคือมีการปรับตัวให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในกรณีนี้ผู้บริหารมีความตื่นตัวหาข้อมูลและเทคนิคใหม่ ๆ มาปรับปรุงกิจการอยู่เสมอ

3. เพื่อเป็นการเพิ่มประโยชน์ให้แก่ผู้บริโภค เนื่องจากกิจการของรัฐทำให้เกิดการแข่งขันผู้บริโภคจะได้รับประโยชน์และอาจจะเสียค่าบริการถูกลง

4. เพื่อเป็นการลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นจะมี ส่วนช่วยลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล เพราะจะเป็นการผลักภาระด้านการลงทุนในภาคเอกชน แทนที่จะพึ่งประมาณหรือการช่วยเหลือจากรัฐบาล

สุรชัย ชันธมิตร (2541 : 17) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

1. เพื่อลดภาระการขาดทุนของรัฐวิสาหกิจและลดภาระการจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่ออุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน

2. เพื่อลดภาระการก่อหนี้ต่างประเทศของรัฐ ที่รัฐต้องค้ำประกันเงินกู้ให้กับรัฐวิสาหกิจ

3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

4. เพื่อลดต้นทุนการผลิตของรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจ บาง กิจกรรมเอกชนสามารถดำเนินงานได้คล่องตัว และประหยัดต้นทุนได้มากกว่า โดยเฉพาะเรื่องค่าแรง

5. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระหว่างรัฐวิสาหกิจและเอกชน อันเป็นปัจจัยหลักของระบบการค้าเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกเป็นเวทีการค้าที่ไร้พรมแดน และจำเป็นต้องเปิดเสรีธุรกิจที่สำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

6. เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจ

7. เพื่อพัฒนาตลาดทุนให้ขยายตัวเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปมีทางเลือกในการออมเพื่อพัฒนาประเทศมากขึ้น

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศเพื่อให้สามารถรองรับการแข่งขันเสรีทางการค้าในระดับโลก พัฒนาตลาดทุนของประเทศ และเพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจ ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ มีอัตราค่าบริการที่เป็นไปตามกลไกการแข่งขัน

1.4 รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พิศิษฐ์ ภัคเกษม (ม.ป.ป. : 28-29) ได้เสนอแนวคิดในการดำเนินการไว้ว่า วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี 2 แนวคิด

แนวคิดที่ 1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำได้โดยการส่งเสริมให้มีการแข่งขันให้มีอิสระมากขึ้นและให้มีการบริหารในเชิงเอกชน ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 3 วิธี คือ

1. ให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการกำหนดราคา ปรับราคามากขึ้นอย่างน้อยให้คุ้มกับต้นทุนการผลิตบวกผลกำไรบวกดอกเบี้ย
2. ให้มีการแข่งขันกับเอกชนได้ การแข่งขันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารที่คู่แข่งเป็นตัวจูง
3. การระดมทุนของรัฐวิสาหกิจ ค่อยเข้าไประดมในตลาดการเงินของเอกชน กู้เงินจากธนาคารพาณิชย์โดยตรง การออกพันธบัตร ซึ่งมีรัฐวิสาหกิจบางแห่งสร้างพันธบัตรแล้ว เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

แนวคิดที่ 2 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำได้โดย การโอนกิจการบางส่วนหรือทั้งหมดจากภาครัฐบาลไปสู่ภาคเอกชน เป็นเรื่องของการโอนสภาพการเป็นเจ้าของ (Transfer Ownership) ซึ่งมีหลายรูปแบบได้แก่

1. การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint Venture) เป็นแนวโน้มใหม่ที่จะค่อย Privatization กิจการใหม่ ๆ และกิจการบางอย่าง
2. การจัดตั้งบริษัทในเครือ เป็นวิธีการแบบใหม่ที่เอกชนจะถือหุ้น และดำเนินการส่วนใหญ่ รัฐวิสาหกิจจะถือหุ้นข้างน้อย
3. การว่าจ้างเอกชนเข้ามาบริการ
4. การให้เช่า (Leasing) เช่น การรถไฟให้เช่าโรงแรม สนามกอล์ฟ
5. การขายทอดตลาด หรือขายให้เอกชนทั้งหมด หรือบางส่วน

พิพัฒน์ ไทยอารี (2530 : 7-9) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการได้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการว่าจ้างผู้บริหารมืออาชีพ มาดำเนินการให้เข้าไปในเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นเพียงการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารเท่านั้น มิได้มีผลกระทบต่อลักษณะฐานะการเป็นเจ้าของ หรือเปลี่ยนแปลงด้านการถือครองทรัพย์สินแต่อย่างใด สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อการแปรรูปลักษณะนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากร การปรับปรุงกฎ

ระเบียบ

2. การขาย หรือการให้สัมปทาน แก่ผู้ประกอบการรายเดียว ถ้าขายกิจการไปเลย ย่อมหมายถึงการยุติภาวะการเป็นเจ้าของของรัฐ แต่ถ้าหากเป็นกรณีการให้สัมปทานนั้น รัฐบาล ยังคงมีอำนาจในการกำกับ ดูแลกิจการอยู่

3. การว่าจ้างเอกชนจัดบริการบางประเภท (Contracting Out) โดยที่กิจกรรม ในการดำเนินการนั้น มิได้เกี่ยวข้องกับงานหลักของรัฐวิสาหกิจโดยตรง เช่น การจ้างทำความสะอาด การดูแลบริเวณสถานประกอบการ การรักษาความปลอดภัย และการจัดบริการรถรับ-ส่ง พนักงาน เป็นต้น

4. การขายหุ้นกิจการให้แก่พนักงานคือ การนำหุ้นของกิจการรัฐวิสาหกิจจำหน่าย ให้แก่พนักงานขององค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการมากขึ้น อันมีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน และฐานะของสถานประกอบการ

5. การนำหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลกลุ่ม ต่าง ๆ ได้เป็นเจ้าของกิจการ เป็นการระดมทุนในประเทศด้วย ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารองค์ การลักษณะใหม่ คือรัฐบาล พนักงานหรือลูกจ้าง และภาคเอกชน จะเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน

ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2533 : 164 -170) ได้สรุปรูปแบบการให้เอกชนดำเนินกิจกรรมแทนรัฐบาลไว้ดังนี้

1. การถอนตัวจากการจัดผลิตโดยรัฐบาล (Withdrawal from Service Provision) การที่รัฐบาลไม่สนใจจัดผลิต (Public Provision) สินค้าหรือบริการชนิดหนึ่ง ๆ อีกต่อไป ด้วยเหตุผลที่ว่าอาจไม่มีความจำเป็น หรือรัฐบาลไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะผลิตต่อไป

2. การขายกิจการ (Divestiture) การแปรรูปกิจกรรมของรัฐบาล ในรูปแบบขาย ทรัพย์สินของรัฐบาลให้เอกชน จัดเป็นการโอนทรัพย์สินให้เอกชน อาจขายทั้งกิจการหรืออาจแตก กิจการนั้นออกเป็นกิจการย่อย ๆ แล้วขายเป็นกิจการ ๆ ไป

3. การร่วมลงทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชน (Joint Public-private Venture) การที่รัฐบาลเข้าดำเนินการ โดยร่วมลงทุนกับเอกชนในสัดส่วนต่าง ๆ เพื่อเป็นการประสาน ความเชี่ยวชาญ และทุนของเอกชนและของรัฐบาล ซึ่งถือได้ว่า เป็นการให้เอกชนเข้ามาแบ่งความ รับผิดชอบทางการเงินร่วมกับรัฐบาล

4. การจ้างเหมา (Contracting Out) การให้บริการโดยรัฐบาลให้เอกชนเป็นผู้ ผลิตและบริการแจกจ่ายให้แก่ประชาชน โดยที่รัฐบาลเป็นผู้จ่ายให้แก่ผู้ผลิตเอกชนแทน

5. การให้สัมปทาน (Franchising) การที่รัฐบาลให้สิทธิผูกขาดกับเอกชน เพื่อ

จัดหาสินค้าหรือบริการโดยรัฐบาลทำหน้าที่กำกับดูแล การให้ตามรูปแบบนี้จะมีการประกวดราคา เพื่อดูว่าเอกชนรายใดให้ผลตอบแทน กับรัฐบาลสูงสุด

6. การให้เช่า (Leasing) หมายถึง การให้สิทธิเอกชนในการครอบครองทรัพย์สินบางอย่างของรัฐบาลชั่วคราว เมื่อครบกำหนดจะต้องคืนให้กับรัฐบาลตามเดิม

7. การให้ตัวรับบริการและเงินอุดหนุน (Voucher and Grant) เพื่อให้ประชาชนไปซื้อสินค้าหรือบริการที่กำหนดไว้ในตัวบริการ จากผู้ผลิตในท้องตลาดโดยตรง เป็นการทำให้ประชาชนมีอิสระในการซื้อ โดยไม่ต้องซื้อที่หน่วยงานของรัฐบาล การให้เงินอุดหนุน (Grant) เพื่อให้ภาคเอกชนดำเนินกิจกรรมบางอย่างที่รัฐบาลเห็นว่าสำคัญ เป็นการลดภาระของรัฐบาลในการที่จะต้องไปลงทุนในการทำสิ่งนั้นโดยตรง ราคาจะเป็นราคาที่ต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

8. การเก็บค่าบริการ (User Charge) เป็นการเก็บค่าใช้บริการจากผู้ใช้โดยตรง จากการบริโภคบริการนั้น ๆ ซึ่งเดิมจัดเก็บโดยอ้อมได้แก่ ภาษีอากร

9. การเพิ่มความเสรีในการดำเนินงาน (Liberalization) การเพิ่มความเสรีในการดำเนินการ ใช้ในความหมายสื่อ การยกเลิก ผ่อนคลายระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระบบ และขจัดต่อการแข่งขันในระบบตลาดเสรี

ชาร์ลส์ (Charles, 1980 : 1-40 อ้างถึงใน กัญชวลี จันวงศ์วงศ์ 2533 : 19-23) กล่าวว่าธนาคารโลก ได้สรุปวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากการศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน 83 ประเทศทั่วโลก และพบว่าวิธีการพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีอยู่ด้วยกัน 7 วิธี ดังนี้

1. การเสนอขายหุ้นให้กับสาธารณชน (Public offering of shares)
2. การเสนอขายหุ้นให้กับเอกชน (Private sale of shares)
3. การขายทรัพย์สินของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ (Sale of government of State owned enterprise assets)
4. การจัดองค์การใหม่โดยการแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจนั้นออกเป็นส่วน (Reorganization or break up into component parts)
5. การลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ (New private investment in an State-owned enterprises)
6. การขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน (Management/Employee buy-out)

7. การให้เช่ากิจการ และการทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร (Lease and management contract)

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถทำได้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยสามารถแยกออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

1. การแปลงการบริหารภายในของหน่วยงานของรัฐให้เป็นเชิงธุรกิจ เช่น
 - 1.1 การแบ่งงานภายในเป็นหน่วยธุรกิจย่อย ซึ่งอยู่ภายในคณะกรรมการบริหารของแต่ละหน่วย หรือการตั้งบริษัทลูกที่ประกอบธุรกิจแต่ละอย่าง โดยรัฐยังคงถือหุ้น 100%
 - 1.2 การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการว่าจ้างเอกชนที่เป็นนักบริหารมืออาชีพเข้ามาบริหารงาน (Management Contract)
 - 1.3 การให้เช่า (Lease) โดยเอกชนจ่ายค่าเช่าให้แก่รัฐ
2. การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรม หรือโครงการต่าง ๆ เช่น
 - 2.1 การจ้างเหมา (Contracting Out) ซึ่งหมายถึงการทำสัญญาซื้อสินค้าหรือบริการที่รัฐบาลสามารถผลิตหรือดำเนินการได้เอง แต่ต้องการจ้างเอกชน
 - 2.2 การให้สิทธิเปิดสาขา (Franchising) เป็นการจ้างเหมาอย่างหนึ่ง โดยการให้ใบอนุญาต หรือทำสัญญาให้สิทธิในการขายสินค้า หรือบริการตามการออกแบบสาขาที่เป็นเอกลักษณ์ โดยรัฐจะไม่มีผลประโยชน์ดังกล่าว
 - 2.3 การให้สัมปทานกิจกรรมหรือโครงการของรัฐแก่เอกชนไปดำเนินการ
 - 2.4 การร่วมทุนกับเอกชน
3. การแปลงสภาพการเป็นเจ้าของบางส่วนหรือทั้งหมดเป็นเอกชน เช่น การขายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมด การจำหน่ายจ่ายโอน และการยุบเลิกกิจการ

1.5 ประโยชน์โดยรวมที่จะได้รับจากแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ข้อมูลจาก www.mof.go.th ของกระทรวงการคลัง กล่าวถึงประโยชน์โดยรวมที่จะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ด้าน ดังนี้

ประชาชน

1. ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น เช่นในกรณีโทรศัพท์พื้นฐาน ในปัจจุบันประชาชนจะได้รับการบริการที่รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

2. อัตราค่าบริการสะท้อนถึงต้นทุนที่แท้จริง และเป็นไปตามกลไกการแข่งขันของตลาด

3. มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ โดยการซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจ
4. สามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส

พนักงานรัฐวิสาหกิจ

1. มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และสามารถรับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินปันผลจากงานของตนเองสูงขึ้น
2. ได้รับเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ เทียบเท่ากับบริษัทเอกชนชั้นนำ
3. เพิ่มโอกาสในการปรับเลื่อนขั้น และค่าตอบแทนเป็นไปตามระบบเอกชนที่เป็นสากลมากขึ้น

รัฐวิสาหกิจ

1. ความคล่องตัวในการบริหารงานเพิ่มขึ้น
2. ลดการแทรกแซงจากการเมือง
3. สามารถตัดสินใจการลงทุนได้รวดเร็ว

รัฐบาล

1. ลดภาระภาครัฐในการลงทุนในรัฐวิสาหกิจเพื่อรัฐจะได้ลงทุนและพัฒนาบริการที่ภาครัฐควรให้ประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในด้านการศึกษาและการสาธารณสุข
2. ลดภาระการก่อหนี้ของประเทศ โดยเฉพาะหนี้ต่างประเทศ
3. พัฒนาลาดทุนของประเทศ โดยการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจขายในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังเป็น การระดมเงินออมของประชาชนด้วยอีกทางหนึ่ง
4. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับต่อการแข่งขันเสรีทางการค้าในระดับโลกต่อไป

2. นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของไทย เริ่มปรากฏขึ้นและมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับแรกเป็นต้นมาจนถึงแผนปัจจุบัน

อัครเมศวร ทองนวล (2531 : 17-20) ได้สรุปนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1- 6 ไว้ดังนี้

2.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505 –2509)

รัฐได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่าจะสนับสนุนภาคเอกชนให้มีบทบาทมากที่สุด โดยกำหนดว่า รัฐจะไม่ประกอบกิจการขึ้นใหม่อันเป็นการแข่งขันกับเอกชน ส่วนกิจการที่รัฐดำเนินการอยู่แล้ว ก็จะไม่ขยายการลงทุนไปในทางที่จะแข่งขันกับเอกชน และจะพิจารณาว่ากิจการอุตสาหกรรมใด ที่สมควรให้เอกชนร่วมทุนด้วย หรือขายให้กับเอกชนก็จะพิจารณาจัดการส่วนด้านการพาณิชย์จะยึดการค้าแบบเสรีให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ

2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 –2514)

รัฐได้กำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะชัดเจนขึ้น คือ รัฐจะไม่จัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่ อันจะเป็นการขัดกับการส่งเสริมให้เอกชนลงทุน เว้นแต่ที่จำเป็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมโดยแท้จริง และควบคุมการขยายงานของรัฐวิสาหกิจให้ดำเนินการโดยเฉพาะโครงการที่แน่นอนและเหมาะสมเท่านั้น เพื่อประโยชน์แก่เอกชนผู้สนใจจะลงทุน

ในการดำเนินการนั้น รัฐกำหนดเรื่องของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้กว้างขวางขึ้น คือ มิได้จำกัดอยู่แต่เพียงการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีการเสนอรูปแบบการร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน โดยกำหนดให้รัฐลงทุนด้วยไม่เกินร้อยละห้าสิบ เพื่อรักษากิจการนั้นมิให้เป็นรัฐวิสาหกิจ ขณะเดียวกันเมื่อกิจการนั้นดำเนินไปได้ด้วยดีแล้ว ก็จะทำนายจ่ายโอนให้เอกชนทันที กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาถึงความจำเป็นในการคงไว้ หรือเลิกล้มกิจการโดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมและการค้า และหาทางยกเลิกสิทธิผูกขาดหรืออภิสิทธิ์อื่น ซึ่งเป็นการขัดต่อระบบเศรษฐกิจเสรีและบันทอนกำลังการแข่งขัน

2.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 –2519)

รัฐได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคล้ายคลึงกับแผนฉบับก่อน ๆ คือ การกำหนดว่ารัฐจะไม่ตั้งวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม หรือการค้าขึ้นใหม่เพื่อแข่งขันกับเอกชน และจะไม่ขยายกิจการของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้ว ไปในด้านแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์และความปลอดภัยของชาติ

2.4 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 –2524)

ในแผนพัฒนาฉบับนี้ กำหนดว่ารัฐจะคงไว้ ซึ่งรัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดควบคุมคุณภาพราคา และหารายได้ส่วนรัฐวิสาหกิจ ประเภทยุทธปัจจัยส่วนประกอบนั้น จะหาวิธีการสำรองไว้จากโรงงานเอกชนหรือบริษัทมหาชน และจะยกเลิกจำหน่ายโอนกิจการนั้นเสีย เช่น เกี่ยวกับกิจการรัฐวิสาหกิจประเภทวัตถุประสงค์เดิมเพื่อเป็นผู้ริเริ่ม และในปัจจุบันเอกชนสามารถ

รับช่วงมาดำเนินการต่อไป ก็จะยุบเลิกหรือขายไป

2.5 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 –2529)

สาระสำคัญของแผนพัฒนาฉบับนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาฐานะและกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้

2.5.1 หลังจากที่มีการจัดตั้งองค์การกำกับดูแล รัฐจะให้เวลาแก่รัฐวิสาหกิจ เพื่อปรับปรุงกิจการของตนระยะหนึ่ง

2.5.2 เมื่อพ้นระยะเวลานั้น รัฐวิสาหกิจใดดำเนินงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยไม่มีสาเหตุสนับสนุนอันสมควร รัฐก็จะพิจารณาดำเนินการยุบเลิก แปรสภาพ หรือจำหน่ายต่อไป

2.5.3 กิจการประเภทสาธารณูปโภคที่จำเป็น ต่อการครองชีพของประชาชนก็เช่นกัน หากไม่สามารถปรับสมรรถภาพการบริหารงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการที่ดี มีราคายุติธรรมได้ ก็จะพิจารณาโอนกิจการ จัดตั้งในรูปบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำหน่ายหุ้นบางส่วน ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยรัฐจะเป็นผู้ควบคุมนโยบายในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด

2.5.4 รัฐจะคงไว้ซึ่งรัฐวิสาหกิจที่เป็นเครื่องมือของรัฐ ในอันจะยังประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั่วไป

2.6 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 –2534)

รัฐได้กำหนดแนวนโยบายมีสาระสำคัญ คือ

2.6.1 จะดำเนินการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการไม่ได้ผลต่อไป ลดการให้ประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่รัฐบาลให้แก่รัฐวิสาหกิจ และการใช้ระบบการจ้างคนบุคคลเพื่อบริหารกิจการ

2.6.2 การปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบริหารหรือลงทุนในกิจการรัฐวิสาหกิจ

2.6.3 ลดการลงทุนในรูปสวัสดิการ โดยให้ใช้บริการของบริษัทเอกชนแทน ขณะเดียวกันก็ลดบทบาทรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม หรือบริการขั้นพื้นฐานบางประเภทที่เอกชนสามารถทำได้ดีกว่า โดยให้เอกชนเข้าร่วมลงทุน เข้า รับโอนบางส่วนหรือทั้งหมดไป

2.6.4 ในการพิจารณาเรื่องการแปรรูปนี้ ต้องคำนึงถึงการโอนการถือครองผลประโยชน์ตอบแทนที่รัฐจะได้รับจากการโอน การกำหนดราคา เมื่อกิจการอยู่ในการบริหารของเอกชนและการสนองนโยบายของรัฐ

นนท์วัฒน์ บรมานันท์ (2543 : 44-51) ได้สรุปนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7-8 ไว้ดังนี้

2.7 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 –2539)

รัฐได้กำหนดแนวนโยบายในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ
ดังนี้

2.7.1 เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการ ซึ่งเดิมรัฐทำในลักษณะผูก
ขาดแต่ผู้เดียว

2.7.2 การร่วมทุนกับเอกชน

2.7.3 การทำสัญญาว่าจ้างเอกชน เพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่างของรัฐวิสาหกิจ
หรือทำสัญญาจ้างเอกชนมาบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชนมาลงทุน
และบริหารงานในโครงการใหม่ ๆ ของรัฐวิสาหกิจ โดยมีเงื่อนไขให้ทำการโอนสิทธิให้กับรัฐเมื่อสิ้น
สุดสัญญา (BOT: Build - Operate -Transfer)

2.7.4 การกระจายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลัก
ทรัพย์หรือการตกลงขายหุ้นให้กับพนักงาน/เอกชนโดยตรง โดยไม่ผ่านตลาดหลักทรัพย์

ในช่วงแผนฯ ฉบับที่ 7 ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2535 เห็น
ชอบให้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจ”
มีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน เพื่อพิจารณาเรื่องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการพัฒนา
รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และต่อมาในสมัยรัฐบาลนายชวน หลีกภัย ได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการ
ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ” ขึ้น มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน เพื่อ
ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการพิจารณา
เรื่องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนฯ ได้เปลี่ยนสถานะภาพเป็นคณะอนุกรรมการชุดหนึ่งในคณะกรรมการ
ติดตามฯ

โดยคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ
ได้มีมติในการประชุมเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 เห็นชอบการดำเนินการตามข้อเสนอของ
รายงานตามผลการศึกษาของธนาคารโลก เรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพ และการเพิ่มบทบาท
ภาคเอกชน โดยธนาคารโลกได้เสนอแนะว่า รัฐวิสาหกิจในกลุ่มพาณิชย์กรรมจำนวน 24 แห่ง
เป็นรัฐวิสาหกิจที่หมดความจำเป็น และต้องดำเนินการแปรรูป โดยการจำหน่ายจ่ายโอนโดยเร็ว
รวมทั้งให้มีการศึกษาการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
18 แห่ง โดยวิธีการแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด แล้วนำหุ้นไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ ต่อมา
คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2539 ให้กระทรวงการคลังพิจารณาบทบาทและ

กระบวนการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ โดยยุบเลิก หรือให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุน และลักษณะการดำเนินงาน ไม่ได้เป็นการตอบสนองโดยตรงต่อนโยบายของรัฐบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการติดตามฯ เพื่อพิจารณาต่อไป

2.8 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 –2544)

รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบายดังนี้

2.8.1 เพิ่มบทบาทภาคเอกชนเพื่อให้รัฐวิสาหกิจ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง โดยให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน และเป้าหมายในการลดบทบาทของรัฐในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ

2.8.2 สนับสนุนรัฐวิสาหกิจให้มีสถานะเป็นบริษัทมหาชน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้สามารถระดมทุนจากประชาชนได้อย่างกว้างขวาง

2.8.3 จัดตั้งองค์การกลางเป็นการถาวร เพื่อบริหารนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน และประสานการปฏิบัติงานกับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งองค์การกำกับวิสาหกิจที่มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งแก่ภาครัฐและภาคเอกชน

2.8.4 นำระบบประเมินผลการดำเนินงานมาใช้แทนการกำกับดูแลในรายละเอียด เพื่อให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

นอกจากนั้นนโยบายของรัฐบาล ได้กำหนดการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนดำเนินการด้านโครงการพื้นฐาน และบริการสาธารณะ เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของรัฐบาลและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนส่วนรวม โดย ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2540 เห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) และกระทรวงการคลัง ในการจำแนกรัฐวิสาหกิจเพื่อดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มที่แปรสภาพให้พ้นจากการเป็นรัฐวิสาหกิจ (รัฐเป็นเจ้าของน้อยกว่าร้อยละ 50) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ โดยกลุ่มนี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ

กลุ่มที่ 1.1 ส่งเสริมให้มีการแข่งขันและจัดการในเชิงธุรกิจ ประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจในสาขาขนส่งและโทรคมนาคม

กลุ่มที่ 1.2 ลดบทบาทภาครัฐลง เนื่องจากเอกชนสามารถดำเนินการได้ดีแล้วประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และพาณิชย์กรรมเป็นส่วนใหญ่

2. กลุ่มที่ให้คงสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจ (รัฐเป็นเจ้าของมากกว่าร้อยละ 50) แต่ให้มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน ประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจในสาขาพลังงาน สาธารณูปการ สิ่งคม ขนส่ง และสถาบันการเงิน

นอกจากการแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจดังกล่าวแล้ว คณะรัฐมนตรียังเห็นชอบให้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการกำกับนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวง และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมบัญชีกลางและรองเลขาธิการ สศช. เป็นเลขานุการร่วม เพื่อทำหน้าที่สำหรับการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ครม.

เมื่อคณะกรรมการกำกับนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจได้กำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน สำหรับรัฐวิสาหกิจทุกแห่งตามกลุ่มที่จำแนกไว้ และกระทรวงเจ้าสังกัดได้ดำเนินการปฏิบัติ ให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมเรียบร้อยแล้ว ทิศทางและภาพรวมการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจในอนาคตจะเป็นดังนี้

1. จะมีการเปิดการแข่งขันเสรี ในสาขาที่รัฐวิสาหกิจผูกขาดอยู่โดยที่ จะเข้ามาดำเนินการแข่งขันกับกิจการที่รัฐวิสาหกิจผูกขาดอยู่ได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ใช้บริการของธุรกิจสาขานั้น

2. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่โดยเฉพาะ สาขาพลังงาน สาธารณูปการ และสื่อสารโทรคมนาคมจะแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด แล้วกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ หรือดำเนินการหาพันธมิตรร่วมทุน เพื่อประโยชน์ในการระดมทุนขยายงาน และการบริหารงานอย่างเสรีเหมือนกับธุรกิจเอกชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับเอกชนในตลาดเสรี อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มีการปรับบทบาทของรัฐวิสาหกิจ ให้มีฐานะเป็นเพียงหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้การแข่งขันกับเอกชนเป็นไปอย่างยุติธรรม

4. มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลเฉพาะสาขา เพื่อกำกับดูแลและกำหนดนโยบายการพัฒนาสาขาของทั้งภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ รวมถึงทำหน้าที่กำหนดราคาอัตราค่าบริการและควบคุมคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ผลประโยชน์สูงสุดเกิดแก่สาธารณชน ผู้ใช้บริการ

5. กระทรวงการคลังจะทำหน้าที่ดูแลรัฐวิสาหกิจ และบริษัทที่แปรสภาพเป็นเอกชน แต่รัฐยังคงถือหุ้นในบริษัทอยู่ โดยจะทำหน้าที่ดูแลในฐานะผู้ถือหุ้นของกิจการ ที่ดูแลเห็นนโยบายในเรื่องผลตอบแทนการลงทุน และการกำหนดจำนวนเงินปันผล เหมือนภาคเอกชน รวมถึงการดูแลให้มีการเสียภาษีนิติบุคคล เหมือนภาคเอกชนทั่วไปเท่านั้น สำหรับ

กระทรวงเจ้าสังกัด จะต้องปรับหน้าที่จากเดิมที่เป็นผู้กำกับนโยบายการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ มาเป็นผู้กำกับดูแลธุรกิจ ในแต่ละสาขาที่กระทรวงเจ้าสังกัดนั้นเกี่ยวข้องอยู่ ควบคู่กับองค์กรกำกับดูแล ส่วนหน้าที่ในการบริหารงานภายในเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า กลับคืนสู่รัฐหรือประชาชน โดยรวมจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น

ข้อมูลจาก <http://www.nesdb.go.th> ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ได้กล่าวถึงนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 –2549) สรุปได้ดังนี้

2.9 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 –2549)

รัฐบาลได้กำหนดแนวนโยบาย ให้ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นขั้นตอน โดยให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อม ทั้งในด้านการปรับองค์กร และการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนบทบาทการลงทุนของภาคเอกชนที่คำนึง ถึงประสิทธิภาพการให้บริการ เพื่อลดภาระการลงทุนภาครัฐ และเป็นทางเลือกให้ประชาชนได้รับ บริการที่ดีมีคุณภาพดีขึ้น ขณะเดียวกันมีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลโครงสร้างพื้นฐานรายสาขาให้ ได้มาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพและอัตราค่าบริการ เพื่อให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกิดความเป็น ธรรมต่อผู้ให้และผู้ให้บริการ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม ส่งเสริมให้มีการแปลง ทุนในรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพเป็นทุนเรือนหุ้น และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อ เพิ่มประเภทและความหลากหลายของหลักทรัพย์ในตลาดทุน

กรอบนโยบายที่มีผลต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีดังนี้

1. นโยบายตามแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541
2. นโยบายตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม
3. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แถลงไว้ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26-28 กุมภาพันธ์ 2544

1. นโยบายตามแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541

คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ได้จัดทำแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ และได้ผ่านการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการกำหนดขอบเขตและทิศทางแปรรูป และปรับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจมากขึ้น อีกทั้งมีการกำหนดหลักการและวิธีการดำเนินการเพื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจสาขาต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนแม่บทฯ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ โดยมีค่าบริการที่เหมาะสม ลดภาระทางการเงินของภาครัฐ ให้รัฐวิสาหกิจมีเงินลงทุนเพียงพอสำหรับโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ และตอบสนองวัตถุประสงค์การให้บริการทางสังคมและการสร้างงานที่ดีขึ้น

แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ จะประกอบด้วย การปรับโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ การปรับองค์กรกำกับดูแล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการแปรรูป โดยในแผนฯ ดังกล่าว จะประกอบด้วยเนื้อหาหลัก 2 ส่วน คือ 1. แนวทางทั่วไปของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ 2. แผนปฏิรูปในแต่ละสาขา โดยแยกเป็น 5 สาขา คือ สาขาโทรคมนาคมและสื่อสาร สาขาประปา สาขาขนส่ง สาขาพลังงาน และสาขาอื่น ๆ (สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ มกราคม-กุมภาพันธ์ 2542 : 29)

ภายใต้การลดบทบาทภาครัฐวิสาหกิจ และเครื่องมือที่รัฐบาลนำมาสนองต่อนโยบายการแปรรูปองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) ก็คือ แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมของกระทรวงคมนาคม

2. นโยบายตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ฉบับที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบันได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 โดยสาระสำคัญของแผนแม่บทฯ มีดังนี้

วัตถุประสงค์ของแผน เพื่อนำนโยบายของรัฐบาลมากำหนดเป็นหลักการและเป้าหมาย

ภารกิจที่สำคัญให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ทราบ และใช้ปฏิบัติ และเพื่อให้การพัฒนากิจการโทรคมนาคมสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนเป็นการวางรากฐานการพัฒนาเทคโนโลยีโทรคมนาคมสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ให้เป็นเศรษฐกิจหลักของประเทศในอนาคต

เป้าหมายของการพัฒนากิจการโทรคมนาคม เพื่อให้มีการบริการโทรคมนาคมที่ทันสมัยเพียงพอทั่วถึง คู่ครองผู้บริโภคให้ได้รับการบริการที่มีคุณภาพสูง มีอัตราค่าบริการที่เหมาะสมเป็นธรรม และพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางด้านการโทรคมนาคมภูมิภาค

นโยบายหลักในการพัฒนากิจการโทรคมนาคมได้กำหนดนโยบายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

การเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคม ยกเลิกการผูกขาดและพัฒนากิจการประกอบกิจการโทรคมนาคมไปสู่สภาวะการเปิดเสรี กิจการโทรคมนาคมเป็นขั้นตอนในปี 2542 และพัฒนาไปสู่แบบโลกาภิวัตน์ หลังปี พ.ศ. 2549

การแยกบทบาทขององค์กรกำกับดูแล ให้กระทรวงคมนาคม รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายระดับชาติ ให้คณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ (กสช.) รับผิดชอบการกำกับดูแลผู้ประกอบการและคู่ครองผู้บริโภค และให้กรมไปรษณีย์โทรเลขรับผิดชอบ การบริหารความถี่วิทยุและงานที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัติวิทยุคมนาคม พ.ศ. 2498 รวมทั้งกำกับดูแลกิจการไปรษณีย์

การพัฒนากิจการโทรคมนาคม โดยกำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนากฎหมายโทรคมนาคม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรม และกำหนดนโยบายสำคัญอื่น ๆ เช่น คู่ครองผู้บริโภค เพิ่มบทบาทภาคเอกชน แยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคมของ กสท. กำหนดโครงสร้างอัตราค่าบริการ การรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์และพหุสื่อ และการพัฒนาประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางโทรคมนาคมในภูมิภาคนี้ (กระทรวงคมนาคม 2540 : 8-25)

3. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แดลงไว้ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26-28 กุมภาพันธ์ 2544 มีสาระสำคัญดังนี้

นโยบายการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เป็นหนึ่งนโยบายเร่งด่วนที่ต้องรีบดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรหลักในการกอบกู้เศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้กับประเทศโดยรวมรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพ และมีความพร้อมเข้าด้วยกัน จัดให้มีโครงสร้างการ

บริหารองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัยจากการเมืองแทรกแซงในการบริหาร เปิดโอกาสให้ประชาชนคนไทยมีโอกาสลงทุนในกิจการของรัฐวิสาหกิจ และสนับสนุนให้รัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

สาเหตุที่ต้องพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพ ให้สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนในระดับประเทศ และระดับสากล และให้ประเทศ ประชาชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรรัฐได้รับประโยชน์สูงสุด

วิธีการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

1. กำหนดบทบาทของรัฐบาล ในปัจจุบันรัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบาย ผู้ประกอบการ และผู้กำกับดูแลแต่ในอนาคตจะแยกออกจากกันโดยรัฐมนตรีที่รับผิดชอบจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย องค์กรอิสระจะเป็นผู้กำกับดูแล และเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจจะเป็นผู้ประกอบการ

2. กำหนดโครงสร้างอุตสาหกรรม

2.1 กลไกตลาดเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งซึ่งสร้างแรงกระตุ้นให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงประสิทธิภาพ

2.2 รัฐวิสาหกิจหลายแห่งประกอบกิจการอยู่ภายใต้กลไกตลาดที่ถูกบิดเบือน ดังนั้นให้มีการปฏิรูปโครงสร้างอุตสาหกรรมที่สำคัญ 4 สาขาหลัก คือ โทรคมนาคม ประปา ขนส่ง และพลังงาน เพื่อให้มีโครงสร้างอุตสาหกรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 นำการกำกับดูแลที่ดีมาใช้ในการบริหารรัฐวิสาหกิจ

2.3.1 มีหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานสากล

2.3.2 สร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานและฝ่ายจัดการปรับปรุงประสิทธิภาพ

2.3.3 รัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จะมีมาตรฐานในการกำกับดูแลการเปิดเผยข้อมูล และมีความโปร่งใสในการดำเนินการมากขึ้น สามารถตรวจสอบได้

2.3.4 การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโดยพนักงานและโดยประชาชนทั่วไป จะช่วยกระตุ้นให้การทำงานของรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพ

2.4 การกำกับดูแลภายนอกโดยการจัดตั้งองค์กรกำกับอิสระ

หลักการ มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ ความพร้อมทางด้านทรัพยากร เป็นอิสระ มีความสม่ำเสมอในการบังคับใช้กฎระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

หน้าที่ ออกใบอนุญาตประกอบกิจการ กำหนดค่าบริการ กำหนดคุณภาพ การให้บริการ และการสร้างกฎระเบียบเพื่อสร้างการแข่งขันหรือป้องกันการผูกขาด

ผลดีของการมีองค์กรกำกับดูแลอิสระ ดังนี้ คือ ต่อประชาชน มีการคุ้มครองผู้บริโภค คุณภาพบริการ ราคาเป็นธรรม และต่อนักลงทุนและผู้ประกอบการ มีการแข่งขันบนกติกาเดียวกัน

ประโยชน์ของการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

1. ต่อรัฐบาล กำหนดนโยบายภาพรวมของประเทศ
2. ต่อประเทศ เร่งการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ โดยการระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์ เพิ่มศักยภาพของประเทศในการแข่งขันระยะยาว โดยการปฏิรูปอุตสาหกรรม ช่วยพัฒนาตลาดทุนเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจต่อไป และลดภาระการก่อหนี้ของประเทศ
3. ต่อรัฐวิสาหกิจ สามารถระดมทุนเพื่อขยายกิจการให้เร็วขึ้น มีความคล่องตัวในการดำเนินการและเพิ่มประสิทธิภาพ และมีการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลที่ดี และโปร่งใสตามมาตรฐานบริษัทในตลาดหลักทรัพย์
4. ต่อพนักงาน องค์กรจะสามารถขยายและเติบโต เพื่อความมั่นคงของพนักงาน มีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและพนักงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหุ้นของรัฐวิสาหกิจในราคาพิเศษ (การสื่อสารแห่งประเทศไทย สิงหาคม 2545 : 15-24)

3. การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3.1 ภาพรวมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

นับจากวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 ที่การสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้ก่อตั้งขึ้นโดยมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม เพื่อดำเนินการ และส่งเสริมกิจการสื่อสารไปรษณีย์ โทรคมนาคม และบริการการเงิน รวมทั้งดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องหรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่สื่อสารไปรษณีย์และโทรคมนาคม ต่อมารัฐบาลได้จัดตั้งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารขึ้น (Information and Communication Technology : ICT) มีนายแพทย์สุรพงษ์ สืบวงศ์ลี เป็นรัฐมนตรีว่าการคนใหม่ ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2545 ทำให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยต้องย้ายสังกัดจากการกำกับดูแลและสั่งการจากกระทรวงคมนาคมมาอยู่ภายใต้กระทรวง ไอซีที

การดำเนินงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย จัดแบ่งหน่วยงานตามภารกิจหลักเป็น 2 ด้าน คือ ด้านโทรคมนาคมและด้านไปรษณีย์ โดยสายการบังคับบัญชาของการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีดังนี้

- คณะกรรมการการสื่อสารแห่งประเทศไทย
- ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย
- รองผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย
- ผู้ช่วยผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย
- ผู้อำนวยการฝ่าย
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
- หัวหน้าแผนก
- พนักงาน

นโยบายรัฐบาลกำหนดให้แปลงสภาพ กสท. เป็น 2 หน่วยงานดังนี้

1. กสท. ด้านโทรคมนาคม แปลงสภาพเป็น บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า CAT. Telecom Public Company Limited และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ในระยะเวลาที่เหมาะสม

2. กสท. ด้านไปรษณีย์ แปลงสภาพเป็น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Thailand Post Co., Ltd. แต่จะยังไม่กระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ จนกว่าจะได้ปรับปรุงกิจการให้อยู่ในภาวะที่เลี้ยงตนเองได้

ทั้ง 2 หน่วยงาน เมื่อแปลงสภาพแล้วทั้งสายการบังคับบัญชา เป็นดังนี้

- ประธานกรรมการ
- กรรมการผู้จัดการใหญ่
- รองกรรมการผู้จัดการใหญ่
- ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่
- ผู้อำนวยการฝ่าย
- ผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง/สำนักงาน
- หัวหน้าแผนก
- ลูกจ้าง

(การสื่อสารแห่งประเทศไทย มกราคม 2545 : 11-12)

นโยบายการแปรสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามมติ ครม. สรุปได้ดังนี้

1. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม (4 พฤศจิกายน 2540) ในรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายหลักตามแผนแม่บท ได้แก่ การเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคมโดยยกเลิกการผูกขาด การเพิ่มบทบาทภาคเอกชน การแยกบทบาทขององค์กรกำกับดูแล และองค์กรให้บริการ การแปรสภาพ กสท. และ ทศท. การแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคมของ กสท. ฯลฯ และมีมาตรการการแปรสภาพดังนี้ จัดตั้งบริษัทมหาชน (Holding Company) แปรสภาพ ทศท. เป็นบริษัท แปรสภาพ กสท. เป็น 2 บริษัท คือ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ และ บริษัท กสท. โทรคมนาคม และให้บริษัทมหาชนถือหุ้นในบริษัททั้ง 3 ซึ่งยังมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ

2. คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบหลักการแปรสภาพ ทศท. และ กสท. เป็นบริษัทจำกัด ตามบทบัญญัติของ พ.ร.บ. พุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 (26 กันยายน 2543) ในรัฐบาล นายชวน หลีกภัย ได้อนุมัติในหลักการให้นำกิจการทั้งหมดของ ทศท. และ กสท. มาจัดตั้งเป็น 4 บริษัท คือ บริษัทมหาชน บริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท ไปรษณีย์ จำกัด โดยให้บริษัทมหาชนเป็นบริษัทแม่ของ 3 บริษัทดังกล่าว และให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท ทศท. และ กสท. เพียงคณะเดียว เพื่อดำเนินการตาม พ.ร.บ. พุนรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 19)

3. มติคณะรัฐมนตรี (23 กรกฎาคม 2545) ในรัฐบาล ทักษิณ ชินวัตร มีมติเพิ่มเติมดังนี้ คือ อนุมัติให้ ทศท. และ กสท. แยกกันจดทะเบียนเป็นบริษัท มหาชน จำกัด และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ไม่มีการจัดตั้งบริษัทมหาชน จำกัด (Holding Company) โดยในส่วนของ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด นั้นให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรวงเงินอุดหนุนให้ทั้งหมดระหว่างปี 2546-2549 จำนวนเงิน 3,470 ล้านบาท และอนุมัติให้บริษัททศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการตามที่ได้รับมอบหมาย ให้ดำเนินการเดิมทุกประการ ตามนโยบายของรัฐบาลที่มีให้มีการลงทุนซ้ำซ้อนในกิจการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของทั้ง 2 หน่วยงาน และภาระของรัฐบาล (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย สิงหาคม 2545 : 4-6)

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3.2.1 แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ที่กระทรวงคมนาคมได้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์การเปลี่ยนสภาพการดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมในแบบผูกขาด โดยหน่วยงานของรัฐ และการร่วมกิจการระหว่างรัฐกับเอกชน ไปสู่การดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมแข่งขันเสรีในระดับชาติ และระหว่างประเทศ

3.2.2 บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 40

“ มาตรา 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ให้มืองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแลประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ ตามกฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชน ในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษาวัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่นรวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

3.2.3 บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 335 (2)

มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 40 มาบังคับใช้ จนกว่าจะมีการตรากฎหมายอนุวัติการให้เป็นไปตาม บทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ ทั้งนี้กฎหมายที่จะตราขึ้นจะต้องไม่กระทบกระเทือนถึงการอนุญาตสัมปทานหรือสัญญา ซึ่งมีผลสมบูรณ์อยู่ในขณะที่กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ จนกว่าการอนุญาต สัมปทานหรือสัญญานั้นจะสิ้นสุด

3.2.4 พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

ได้ใช้บังคับโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2542 แล้วเป็นผลให้ กสท. สามารถดำเนินการแปรสภาพ ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม โดยอาศัยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ด้วยการนำทุนของ กสท. มาเปลี่ยนสภาพเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัท และจดทะเบียนบริษัทได้ โดยไม่ต้องตราพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519

3.3 สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

แม้รัฐวิสาหกิจจะยังมีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสภาพแวดล้อมบางประการ จะเห็นได้ว่ารัฐวิสาหกิจบางแห่งหมดความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าไปดำเนินการ เพราะความจำเป็นในตอนตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหมดไปแล้ว เช่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาการครองชีพของประชาชนหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้น หรือในบางกรณีมีเอกชนประกอบกิจการเหล่านั้นได้ผลดีอยู่แล้ว รัฐจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปประกอบกิจการเหล่านั้นซ้ำซ้อนกับเอกชน ซึ่งจะเป็นการสร้างภาระให้กับรัฐเกินความจำเป็น ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะลดขนาดและจำนวนของรัฐวิสาหกิจลง

การขาดประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ มักเป็นข้อกล่าวอ้างประการหนึ่ง ที่รัฐบาลกล่าวอยู่เสมอ ๆ และเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาปรับปรุง หรือจำหน่ายจ่ายโอนรัฐวิสาหกิจอยู่เสมอมา เมื่อเป็นเช่นนี้จึงนำพิจารณาด้วยว่า สภาพะเช่นใดบ้างที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐาน ในการทำให้รัฐวิสาหกิจไร้ประสิทธิภาพ จนต้องปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ

สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปของ กสท. นั้นมีอยู่ 2 กรณีด้วยกัน คือ ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของ กสท. และปัญหาที่เกิดจากภายนอก กสท.

3.3.1 ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของ กสท. มีดังนี้

1) ปัญหาทางด้านการบริหารการจัดการ มี 3 กรณี คือ

(1) ผู้บริหารและคณะกรรมการมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามอำนาจทางการเมือง ทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการบริหารการดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้ สภาพะปัญหานี้อันเนื่องจากการเมือง โดยถือกันว่ารัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือทางการเมืองหรือนโยบายสาธารณะ จึงเปิดโอกาสให้รัฐบาล รัฐมนตรี และส่วนราชการเข้ามาเกี่ยวข้อง และแทรกแซงในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับนโยบาย การกำหนดราคาสินค้าหรือบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น นอกจากนี้บรรดารัฐมนตรียังอาจแทรกแซงด้านการบริหารในรูปแบบอื่น ๆ อีกด้วย แต่ที่ถือปฏิบัติกันมากในช่วงระยะของรัฐบาลชุด พ.ศ. 2526-2529 คือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจอื่นๆด้วย เช่น การประปานครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มักจะอ้างว่าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารและการประสานงาน ผู้บริหาร รัฐวิสาหกิจประกอบด้วย กรรมการและผู้บริหาร ซึ่งมักประสบปัญหาเรื่องของการแต่งตั้ง ที่มีการเมือง หรือผลประโยชน์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ได้คณะกรรมการและผู้บริหารที่ไม่มี

คุณภาพ ไม่ใช่ผู้บริหารมืออาชีพ หรือผู้ที่มีความรู้ในงานของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ทำให้มีการบริหารงานล้มเหลวหรือไม่ดีเท่าที่ควร เป็นสาเหตุหนึ่งที่น่ามาสู่ความล้มเหลวของรัฐวิสาหกิจ เกิดการขาดทุน ซึ่งควรที่จะศึกษาถึงสาเหตุที่มาจากการบริหารงาน หรือมาจากการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

(3) ระบบการทำงานของรัฐวิสาหกิจคล้ายคลึงกับระบบราชการขาดความคล่องตัวต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานต่างๆ

2) ปัญหาทางด้านบุคลากร มี 4 กรณี คือ

(1) ปัญหาการคัดเลือกบรรจุคนเข้าทำงาน มักจะมีการแทรกแซงจากนักการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ รวมทั้งสิทธิพิเศษที่มาในรูปของการให้คะแนนพิเศษ สำหรับลูกหลานของพนักงาน ทำให้ได้คนเข้ามาทำงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานของรัฐวิสาหกิจไม่มีประสิทธิภาพ

(2) จำนวนบุคลากรในระบบรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมาก และมีปัญหาการล้นงาน มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการต่างๆ เกิดขึ้นสูงซึ่งเป็นภาระที่หนักมากขององค์กร

(3) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากร ส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าภาคเอกชน เนื่องจากขาดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงานโดยบุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่ไปทำงานกับภาคเอกชน เพื่อรับเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่า

(4) จำนวนเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในระดับล่างสูงกว่าตลาดแรงงานทั้งราชการและเอกชนมาก ในขณะที่เงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนที่ทำงานระดับนโยบายและบริหาร ต่ำกว่าภาคเอกชน จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ในระดับที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

3) ปัญหาการบริหารทั่วไป มี 3 กรณี คือ

(1) ระบบข้อมูลบริหาร ปรากฏว่ามีระบบข้อมูลในการบริหารกิจการไม่สมบูรณ์พอดี จนเป็นผลให้เกิดการดำเนินงานล่าช้า และเมื่อพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินงานภายในก็มีความล่าช้าเช่นกัน จนทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรล้มเหลว เป็นต้น

(2) การใช้จ่ายโดยไม่ประหยัดตามนโยบายของรัฐบาลการใช้จ่ายประเภทการกุศล บางรายการที่มีรายจ่ายอื่น ๆ แฝงด้วย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางของพนักงานในการเตรียมงาน ค่าพาหนะ ค่าเลี้ยงรับรอง เป็นต้น การใช้จ่ายไม่ประหยัดเช่นนี้ ทำให้หน่วยควบคุม

คุมของรัฐ ต้องสร้างเงื่อนไขในการควบคุมมากขึ้นตามลำดับ

(3) ระบบการตลาดและการจัดเก็บหนี้ มีลูกหนี้จากการให้บริการเป็นเวลานานหลายปี แต่ไม่ปรากฏยอดลูกหนี้ดังกล่าวในบัญชี เนื่องจากไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากลูกหนี้ดังกล่าวได้ เพราะมีบุคคลอื่นแอบแฝงเข้ามาใช้บริการในนามของลูกหนี้นั้น ๆ เป็นต้น

4) ปัญหาทางด้านระบบบัญชีการเงินและระบบข้อมูลในการบริหาร

การที่ระบบบัญชีการเงินยังไม่ทันสมัยและไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลงาน และทำให้การประมวลผลข้อมูลแต่ละปีเป็นไปอย่างล่าช้า ระบบบัญชีมิได้มีการจำแนกรายละเอียด ในแต่ละประเภทบัญชีให้ชัดเจน ทำให้มีการบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายไม่ครบถ้วน

5) ปัญหาความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

การดำเนินงานของหน่วยงาน มีความแตกต่างจากการดำเนินการภาคเอกชน จึงมีผลทำให้ขบวนการดำเนินการเป็นไปอย่างล่าช้าเพราะต้องผ่านหลายกระบวนการและมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันในหน่วยงาน

6) ปัญหาทางการเงินและการขาดแคลนเงินทุน

ใช้เงิน มหาศาลในการลงทุนดำเนินการ จำเป็นต้องกู้เงินจากทั้งในและต่างประเทศ ทำให้มีภาระหนี้สินสูงมาก และถ้าปีใดไม่สามารถส่งเงินกำไรให้รัฐได้จะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่รัฐเสมือนหนึ่งกู้มาจากรัฐ ฐานะของรัฐวิสาหกิจในเรื่องการเงินจึงเป็นปัญหาอย่างมาก

การขาดแคลนเงินทุนทำให้ไม่สามารถจัดหาสินค้า และบริการได้เพียงพอและทันกับความต้องการ นอกจากนี้ ยังเป็นภาระให้ที่จะต้องหาเงินมาชำระหนี้ให้ทันกับระยะเวลา

7) ปัญหาทางการตลาด

ขาดความกระตือรือร้นในการจัดจำหน่าย หรือพัฒนาสินค้าและบริการ เนื่องจากเป็นผู้ผูกขาด จึงไม่ได้เน้นการตลาดและการจัดจำหน่าย และขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับปรุงราคาสินค้าให้อยู่ในสภาพเป็นจริงได้ เนื่องจากสินค้าหรือบริการบางอย่างเป็นบริการพื้นฐานที่รัฐมีนโยบายให้บริการประชาชนในราคาถูกลง จึงทำให้อุตสาหกรรมประจำที่ต้องทำ ไม่จำเป็นต้องศึกษาเรื่องตลาดหรือแม้แต่จะศึกษาก็มีโอกาสดำเนินการเองได้

8) ปัญหาด้านค่าตอบแทนแรงงานที่สูง

ประสบปัญหาค่าตอบแทนแรงงาน และค่าสวัสดิการที่สูงกว่าร้อยละ

50 ของรายรับ ทำให้เงินลงทุนน้อยลง จำเป็นต้องกู้เงินมาดำเนินการมาก ก่อให้เกิดปัญหาการเงินตามมา

9) ปัญหาจากโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ

มีวัตถุประสงค์และโครงสร้างการจัดตั้งไม่เป็นผล ที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดขั้นตอนมากมาย มีความล่าช้าในการตัดสินใจและเป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันกับภาคเอกชน

10) ปัญหาทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้บังคับ

ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายต่าง ๆ ที่มีมากมาย ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว นอกจากนี้กฎหมายก็ได้ให้อำนาจผูกขาดไว้ ทำให้มีบทบาททั้งในด้านการให้บริการและการกำกับดูแล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายและการพัฒนาการให้บริการเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าและธุรกิจ

11) ปัญหาด้านแรงงาน

การกำหนดนโยบายของรัฐเพื่อพัฒนาองค์กร ทั้งการนำระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรและการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในองค์กร จะประสบปัญหาการต่อต้านจากพนักงานที่เป็นแรงงานมาโดยตลอดจนในปี พ.ศ.2534 ได้มีการยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และในปัจจุบันกำลังจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่อีกครั้ง ทำให้ในอนาคตอันใกล้ การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจจากภาครัฐ จะเป็นไปด้วยความลำบากและมีอุปสรรคมากยิ่งขึ้น อันจะมีสาเหตุจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานในการประท้วงเพื่อคัดค้านรัฐบาล

3.3.2 ปัญหาอื่นที่เกิดจากภายนอก กสท. มีดังนี้

1) องค์การการค้าโลก หรือ WTO (World Trade Organization)

นับแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 ที่องค์การการค้าโลกได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมเจรจาในการเจรจาอบอุรุกวัย (Uruguay Round) ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกประเทศหนึ่งของ WTO มีหน้าที่ปฏิบัติตามพันธกรณีที่ WTO กำหนดไว้ พันธกรณีประการหนึ่งภายใต้ WTO คือ การเปิดเสรีการค้าบริการ ดังนั้นกิจการบริการบางประเภทของไทยที่ดำเนินการโดยรัฐหรืออยู่ภายใต้การผูกขาดของรัฐ เช่น บริษัทวิทยุประกันภัย จำกัด (แปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2538) การทำเรือแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการแปรรูป เพื่อรับมือกับภาวะการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการเปิดเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขัน

จากผู้ประกอบการต่างชาติที่มีความได้เปรียบในเรื่องต้นทุน บุคลากร และเทคโนโลยี

2) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF (International Monetary Fund)

จากการที่ประเทศไทยได้ขอความช่วยเหลือทางการเงิน และวิชาการจาก IMF ในปี พ.ศ. 2540 โดยได้รับอนุมัติโครงการเงินกู้แบบ Stand-by Arrangement ระยะเวลาเบิกถอน 34 เดือน ในการเบิกถอนเงินกู้แต่ละครั้ง ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ในหนังสือแจ้งความจำนงขอความช่วยเหลือทางวิชาการและการเงิน (Letter of Intent) จาก IMF แต่ละฉบับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งในหนังสือแจ้งความจำนงฯ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งในความเป็นจริงก็สอดคล้องกับ แรงผลักดันของสภากาชาดในประเทศไทย จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่าปัญหาของรัฐวิสาหกิจ หากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะก่อให้เกิดผลกระทบไปยังประชาชน ผู้ใช้บริการ และส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดที่จะมี “การแปรรูป กสท.” ขึ้นในปัจจุบัน (นันทวัฒน์ บรมานันท์ 2543 : 14-18)

3.4 ขั้นตอนการดำเนินการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

แนวทางการดำเนินงานหลังจากการแก้ไขพระราชบัญญัติโทรเลขโทรศัพท์ พ.ศ. 2477 เพื่อยกเลิกการผูกขาดกิจการโทรคมนาคมของรัฐ และ โอนอำนาจดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ (กสช.) ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติแล้ว ให้เปิดการประกอบธุรกิจโทรคมนาคมแบบแข่งขันเสรีตามกำหนดที่ กสช. จะระบุ และให้ กสช. มีหน้าที่กำกับ ดูแลผู้ให้บริการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และนับตั้งแต่วันที่แผนแม่บทฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยดำเนินการดังนี้

1. ให้ กสท. ดำเนินการกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมการแปรรูป กสท. ดังที่ได้ดำเนินการตามแผนงานอยู่แล้ว เช่น คำนวณมูลค่าสินทรัพย์ เพื่อเตรียมการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด จัดหาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic Partner) การสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและการปรับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น
2. เเร่งรัดการยกร่างกฎหมายลูก กสท. และนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของฝ่ายนิติบัญญัติพร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ
3. เตรียมงานการจดทะเบียน กสท. เป็นบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่ง

และพาณิชย์

4. ให้ กสท. บริหารงานในรูปแบบของบริษัทเอกชนโดยทั่วไป มีระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นของตนเอง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัสดุ งบประมาณ การเงิน การบัญชี การบริหารบุคคล โดยไม่นำหลักเกณฑ์ คำสั่ง กฎ ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้กับหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจทั่วไปมาใช้ แต่ยังคงปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีบางฉบับตามที่กำหนดไว้

5. ดำเนินงานอื่นใด ที่กำหนดไว้ในแผนการแปรรูปของแต่ละหน่วยงาน ให้บรรลุผลทันเวลาการแข่งขันเสรี

กรม. ได้ให้ความเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ตามที่กระทรวงคมนาคมเสนอ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 นับแต่นั้นมาได้มีการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ อย่างต่อเนื่อง ในช่วงนั้น ขั้นตอนที่สำคัญที่อยู่ระหว่างดำเนินการ คือ การพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ในส่วนของการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากต้องใช้เวลาในการพิจารณา รัฐบาลจึงมีนโยบายให้ใช้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจเพื่อแปรสภาพ กสท. โดยเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น ในรูปแบบบริษัท และจดทะเบียนตั้งเป็นบริษัทโดยไม่ต้องรอผลการดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา แต่ทั้งนี้แล้วการดำเนินการในส่วนอื่น ๆ จะทำตามแผนแม่บทฯ (การสื่อสารแห่งประเทศไทย พฤศจิกายน 2542 : 7)

พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 ธันวาคม 2542 มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเครื่องมือของรัฐในการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจ ประเภทองค์กรของรัฐที่มีกฎหมายจัดตั้งเฉพาะ และหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ซึ่งจัดตั้งโดยระเบียบหรือข้อบังคับให้เป็นทุนเรือนหุ้นในรูปแบบบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัด โดยรัฐถือหุ้นทั้งหมด บริษัทนั้นยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่ และมีสาระสำคัญคือให้มี คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ(กนท.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่พิจารณาว่าเห็นสมควรนำทุนของรัฐวิสาหกิจใดไปจดทะเบียนเป็นบริษัท โดยเสนอให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้วให้ตั้ง คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทขึ้น เพื่อพิจารณาดำเนินการในรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งบริษัท แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีผ่าน กนท. ให้เห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง จึงดำเนินการจดทะเบียนเป็นบริษัทได้

ผลของกฎหมายนี้ทำให้ กสท. ต้องแปรสภาพเป็นบริษัทตาม พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทของ กสท. ได้พิจารณาจัดทำรายละเอียดข้อเสนอการแปลงสภาพ กสท. (ตามมาตรา 19) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่จะโอนให้แก่บริษัทที่จะจัดตั้งขึ้น และ ส่วนที่จะให้ตกเป็นของกระทรวงการคลัง
2. กำหนดพนักงานที่จะให้เป็นลูกจ้างของบริษัท
3. กำหนดทุนเรือนหุ้นหรือทุนจดทะเบียนสำหรับการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท จำนวนหุ้นและมูลค่าของหุ้นแต่ละหุ้น ตลอดจนรายการต่าง ๆ ที่เป็นส่วนของผู้ถือหุ้น
4. กำหนดชื่อของบริษัท
5. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบริษัทรายชื่อกรรมการบริษัท และผู้สอบบัญชีในวาระเริ่มแรก
6. จัดทำหนังสือบริคณห์สนธิและข้อบังคับบริษัท
7. จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 26
8. จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา เพื่อกำหนดเงื่อนไขเวลาขุดเลิกรัฐวิสาหกิจ ในกรณีที่มีการโอนกิจการของรัฐวิสาหกิจไปทั้งหมด
9. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องตาม (1) (2) (7) และ (8)
10. พิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจมอบหมาย (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสื่อสารแห่งประเทศไทย มีนาคม 2545 : 7)

ขั้นตอนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ

1. คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.) พิจารณา และเสนอความเห็นต่อ ครม. เพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการและแนวทางในการนำทุนบางส่วน หรือทั้งหมดมาแปลงเป็น ทุนเรือนหุ้น ในรูปแบบของบริษัทจำกัด หรือ บริษัทมหาชน จำกัด
2. เมื่อ ครม. อนุมัติในหลักการตามข้อ 1 แล้ว คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทซึ่ง มีผู้บริหาร และผู้แทนพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เป็นกรรมการอยู่ด้วย จะพิจารณารายละเอียด เกี่ยวกับการจัดตั้งบริษัทให้เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง
3. คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทนั้น ๆ เสนอรายละเอียดต่าง ๆ ในการแปลง เป็นบริษัทต่อคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ
4. คณะกรรมการนโยบายทุน ฯ พิจารณาและนำเสนอ ครม.

5. เมื่อ ครม. อนุมัติรายละเอียดในการแปลงเป็นบริษัท แล้วให้นายทะเบียนจดทะเบียนบริษัท โดยในขั้นแรกให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นแทนรัฐบาลทั้งหมด ซึ่งบริษัทดังกล่าวยังคงมีสถานภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่เช่นเดิม (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสื่อสารแห่งประเทศไทย มีนาคม 2545 : 6)

3.5 ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

นโยบายการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจที่สำคัญยิ่ง คือ การกำหนดนโยบายรัฐวิสาหกิจภายหลังการปรับค่าเงินบาท ซึ่งมีลักษณะมุ่งเน้นในประเด็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่หนักแน่นที่สุดครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบการแปรรูปไว้อย่างชัดเจน เช่น การขายหุ้นรัฐวิสาหกิจสัมปทานหรือเข้าร่วมประกอบกิจการบางส่วนโดยเอกชน การขาย ยุบเลิก หรือ แปรรูปการจำหน่ายหุ้นของกิจการเอกชนที่รัฐบาลถืออยู่ และการจัดตั้งกองทุนพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อหารายได้เป็นกองทุนสำหรับใช้จ่ายกับรัฐวิสาหกิจที่มีความจำเป็น เป็นต้น แนวทางปฏิบัติเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะมีปัญหาอุปสรรคหลายประการดังนี้

1. กฎระเบียบ พระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย ก็ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการขายหุ้นหรือมี ข้อจำกัด ในการให้เอกชนมาร่วมดำเนินงานได้ลำบาก เรื่องนี้จึงต้องมีการพิจารณาแก้ไข

2. ปัญหาภาครัฐบาลในเรื่องของนโยบาย หรือการควบคุมของรัฐ กล่าวคือนโยบายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจมีปัญหาความไม่ชัดเจนของตัวนโยบายและความขัดแย้ง ในด้านนโยบายรัฐวิสาหกิจเอง เพราะในทางปฏิบัติรัฐต้องการให้รัฐวิสาหกิจตอบสนองเป้าหมายทางเศรษฐกิจคือ ให้มีกำไรเลี้ยงตัวเอง แต่ขณะเดียวกันก็ต้องการให้ตอบสนองต่อเป้าหมายทางสังคมด้วย คือ จัดสินค้าและบริการให้ประชาชนในราคาที่ถูกลงด้วย

3. การกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากโครงสร้างกระบวนการ และระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับรวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากความสลับซับซ้อน และขั้นตอนมากมายไม่คล่องตัว และกฎระเบียบบางอย่างใช้กับรัฐวิสาหกิจทุกประเภท ทำให้บริหารแล้วเกิดปัญหา เนื่องจากโครงสร้างและลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน เนื่องจากกิจการรัฐวิสาหกิจไทยแต่ละแห่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ดังตัวอย่างต่อไปนี้ เช่น

- (1) รัฐวิสาหกิจบางแห่ง จัดตั้งโดย พระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา
- (2) รัฐวิสาหกิจบางแห่ง จัดตั้งโดย ประกาศคณะปฏิวัติ
- (3) รัฐวิสาหกิจบางแห่ง จัดตั้งโดย คณะรัฐมนตรี
- (4) รัฐวิสาหกิจบางแห่ง จัดตั้งโดย ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เป็นต้น

สำหรับการสื่อสารแห่งประเทศไทยจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ การที่รัฐวิสาหกิจไทยได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นรัฐบาลจึงไม่สามารถที่จะทำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ทันทีทันใดโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลจะต้องเปลี่ยนกฎหมายการจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในรูปแบบของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือ ต้องดำเนินยุบเลิก และชำระบัญชีก่อน ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อน และต้องใช้เวลาอย่างมากในการดำเนินการ จึงเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแปรรูป กสท.

4. ปัญหาการควบคุมของรัฐบาลที่มีหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการมากมาย แต่ขาดหน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่วัดผลการปฏิบัติงาน หรือให้คำแนะนำในปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาการบริหาร รวมทั้งขาดบุคลากร ที่มีความสามารถของหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลควบคุมรัฐวิสาหกิจแม้ว่าในสมัยหนึ่ง รัฐบาลจะตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่พิจารณานโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติก็ไม่ได้เป็นหน่วยงานถาวรที่รับผิดชอบโดยตรง และไม่ได้มีอำนาจสั่งการให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ พิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติเป็นเพียงผู้กลั่นกรองความเห็นเพื่อเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเท่านั้น

5. ภายหลังจากการที่รัฐบาลได้ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้ว รัฐบาลไม่ได้มีการประเมินอย่างจริงจังว่า ภายหลังจากการแปรรูปแล้วกิจการมีผลดำเนินการที่ดีขึ้นหรือไม่ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานเคยได้รับเมื่อครั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้ลดลงหรือไม่อย่างไร

6. กิจการรัฐวิสาหกิจที่โดยสภาพตามกฎหมาย ไม่อนุญาตให้เอกชนเข้าดำเนินงานกล่าว คือ กิจการรัฐวิสาหกิจบางแห่ง เป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภค ที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสนับสนุนนโยบายของรัฐ ที่ส่งเสริมให้บริการปัจจัยขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ซึ่งถ้าให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนแล้ว เอกชนผู้เข้าร่วมลงทุนอาจเข้าดำเนินการกิจการรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมากกว่าในรูปบริการต่อสาธารณะ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจประเภทเหล่านี้ เช่น กิจการโทรศัพท์และโทรคมนาคมของ

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น

7. กิจการตั้งอยู่บนที่ราชพัสดุ ซึ่งเป็นที่ดินที่ไม่สามารถจำหน่ายโอนให้แก่เอกชนได้ นอกจากการให้เอกชนเช่าเป็นระยะเวลา เมื่อครบสัญญาแล้ว รัฐอาจจะพิจารณาให้เอกชนเช่าที่นี้ต่อหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจึงไม่ดึงดูดให้ภาคเอกชนสนใจที่จะลงทุนดำเนินกิจการ

8. ปัญหาการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้ดำเนินการคัดค้านนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลมาโดยตลอดโดยในอดีตสหภาพแรงงานได้คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

8.1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจกระทบต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยวันเกรงว่าพวกตนเองจะตกงาน หรือ สูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเคยได้รับ เช่น สวัสดิการ เงินไขการทำงานเดิมที่เหมาะสมจะถูกยกเลิกหรือ ทำให้น้อยที่สุด เป็นต้น

8.2 การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าดำเนินการให้กิจการรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะที่เป็นกิจการสาธารณูปโภค อาจกระทบถึงความมั่นคงภายในประเทศ ประชาชนอาจได้รับความเดือดร้อน ภาคเอกชนที่เข้ามาดำเนินการส่วนใหญ่ต้องการกำไรสูงสุดในการลงทุน เพื่อให้คุ้มกับการลงทุนที่ได้เสียไปโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของคนส่วนใหญ่

8.3 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะก่อให้เกิดการผูกขาดทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกลุ่มนายทุนเอกชนอย่างสิ้นเชิง ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ

8.4 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการขยายกิจการที่มีกำไรให้ภาคเอกชนนั้น ผู้ที่จะได้รับประโยชน์ส่วนใหญ่จะเป็น กลุ่มนายทุนหรือนักการเมืองบางคนเท่านั้น ไม่ใช่ประชาชนโดยทั่วไปอย่างแท้จริง

8.5 การนำหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งถือว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจวิธีการหนึ่งนั้น จะทำให้กลุ่มนายทุนต่างชาติเข้ามาซื้อหุ้นส่วนใหญ่ และถือสิทธิ์เป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น ซึ่งถือว่าการขายชาตินั้นเอง

9. ความเข้าใจ คือ ความเข้าใจของ พนักงาน กสท. สหภาพแรงงาน ตลอดจนกระทรวงเจ้าสังกัดที่ต้องเข้าใจในแง่ความเป็นจริงว่าสิ่งแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ระบบอุปถัมภ์จากรัฐนั้น ไม่สามารถที่จะหวังได้อีกต่อไป ฉะนั้น เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้ามั่นคงถาวรของรัฐวิสาหกิจเอง จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตัวเอง และดำเนินการในรูปแบบใหม่ จะเห็นได้ว่าเรื่องจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากจิตใจไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจ ก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติ

10. ฝ่ายเอกชนขาดความมั่นใจในฝ่ายรัฐบาล เนื่องจากว่าได้รับฟังรัฐบาลแถลง

มานาน แต่เวลาปฏิบัติมักทำไม่ค่อยได้ผล ทั้งนี้เพราะแนวนโยบายของรัฐบาล และวิธีปฏิบัติยังไม่ค่อยจะเป็นเรื่องเดียวกัน ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขไว้มาก จนเป็นปัญหาในการปฏิบัติ ซึ่งเรื่องนี้กระทรวงการคลังคงจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญสูงสุด

11. ขาดความรู้ และความเข้าใจเฉพาะเรื่อง กรณีนี้จะเป็นอุปสรรคสำคัญของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นวิชาชีพพิเศษ ซึ่งเรียกว่า Financial Engineering คือ เป็นเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง ฉะนั้น ในการที่จะแปรรูปจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากซึ่งเราจะต้องพยายามหาความรู้ในเรื่องนี้ให้มาก หรือใช้วิธีนำเอาบุคคลอื่น ที่มีความรู้ในเรื่องนี้มาช่วยแนะนำ (สมศักดิ์ เกรียงไกรวิช 2545: 28-31)

4. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

4.1 ความหมายทัศนคติ (Attitude)

อัลพอร์ต (Allport, 1935: 798-884 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2543 : 52) ให้ความหมายทัศนคติว่าหมายถึง สภาพความพร้อมของจิตซึ่งเกิดขึ้นโดยประสบการณ์ สภาพความพร้อมนี้เป็นแรงพยายามที่จะกำหนดทิศทางหรือปฏิกิริยาต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เทอร์สตัน (Thurestone, 1946: 39-40) ให้ความหมาย ทัศนคติว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้แสดงให้เห็นความแตกต่างว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย เค็มเบลล์ (Cambel, 1950: 15-38) ให้ความหมาย ทัศนคติว่า เป็นอาการรู้สึกตอบสนองต่อเป้าทัศนคติอย่างคงเส้นคงวา ไทรแอนดิส (Triandis, 1971) ให้ความหมาย ทัศนคติว่า เป็นความคิดที่เต็มไปด้วยความรู้สึกซึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติกรอย่างหนึ่งต่อสถานการณ์เฉพาะอย่าง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 207) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความตั้งใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อรับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม จะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่างควบคู่ไปกับการรับรู้ และมีผลต่อปฏิกิริยาในใจ ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้ หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่มีความโน้มเอียงที่จะเป็นพฤติกรรมภายในมากกว่าภายนอก

ชูชีพ อ่อนโคกสูง (2522 : 108) ให้ความหมายทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะตอบ

สนอง หรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน สัมผัสอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึก หรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปได้ในทางชอบ (เข้าหา) หรือไม่ชอบ (ถอยหนี)

สุชา จันทน์เอม (2524 : 108) ให้ความหมายของทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้หรือ ท่าทีนี้จะนำไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ทัศนคติมิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล ด้วยเหตุนี้ทัศนคติจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่บุคคลได้รับเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของทัศนคติ และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับด้วย

ไพศาล หวังพานิช (2523 : 146) ให้ความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกภายในของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งอันเป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้น และความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลนั้น แสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มของการตอบสนองสิ่งนั้นในทางใดทางหนึ่ง อาจเป็นทางสนับสนุน หรือโต้แย้งคัดค้าน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทัศนคติหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแนวโน้มของการแสดงพฤติกรรม

4.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 210-211)

4.2.1 Cognitive Component เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อ หรือช่วยในการประเมินสิ่งเร้านั้น ๆ

4.2.2 Affective Component เป็นองค์ประกอบทางความรู้ หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นผลต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินผลสิ่งเร้านั้นแล้วว่า พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว

4.2.3 Behavioral Component เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลจะประพฤติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลพฤติกรรมที่คิดจะแสดงออกมา จะสอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

4.3 การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2542 : 11)

4.3.1 ประสบการณ์เฉพาะอย่าง วิธีการหนึ่งที่เราเรียนรู้ทัศนคติ คือจากการมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น เช่น การมีประสบการณ์ที่ดี การได้รับการลงโทษทางด้านร่างกายและจิตใจ การเกิดภาวะคับข้องใจ

4.3.2 การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ทัศนคติหลายอย่างของบุคคลเกิดขึ้นจากผลของการได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เด็กได้รับในครอบครัวและสังคม เช่น การได้รับคำบอกเล่าจากผู้ปกครอง และครู เป็นต้น

4.3.3 สิ่งที่เป็นแบบอย่าง ทัศนคติบางอย่างของบุคคลถูกสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น กระบวนการเลียนแบบเริ่มขึ้นตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรมของคนอื่น ขึ้นต่อไปเป็นการแปลความหมายการปฏิบัติให้อยู่ในรูปของความเชื่อ ยิ่งบุคคลที่เป็นแบบอย่างเป็นที่เคารพหรือได้รับการยกย่องอยู่แล้วจะมีผลต่อความเชื่อมากยิ่งขึ้น

4.3.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบการพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้จะเป็นทั้งแหล่งที่มาและสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างได้

4.4 ลักษณะต่าง ๆ ของทัศนคติ

พัชนี วรกวิน (2526 : 78-79) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลอาจแตกต่างกันตามมิติของทัศนคติ อันได้แก่ ทิศทาง (Direction) ปริมาณ (Magnitude or Extremity) ความเข้มข้น (Intensity of Valance) ความเด่น (Saliency) ความเด่นทางความรู้สึก (Affective Saliency) ความตรงข้าม (Ambivalence) การแสดงออก (Overtnes) ระดับใต้สำนึก (Subconsciousness) การเกาะกลุ่ม (Embeddedness or Connectedness) และความเปลี่ยนแปลง (Flexibility) แต่ในที่นี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา คือ

4.4.1 ทิศทาง (Direction) หมายถึง การให้การสนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ชอบไม่ชอบ ซึ่งจะเน้นไปในด้านองค์ประกอบความรู้สึก ถ้าจะบอกว่ามีทัศนคติในทางบวกก็คือการให้การสนับสนุน มีความเชื่อถือ ส่วนในทางลบ คือ คัดค้าน และทำลายล้าง

4.4.2 ปริมาณ (Magnitude or Extremity) หมายถึง ความชอบไม่ชอบในข้อ 1 มีความรุนแรงมากน้อยเพียงใด เราจะวัดทัศนคติเกี่ยวกับความชอบไม่ชอบ ให้มีความสัมพันธ์กับ

ปริมาณ เช่น ชอบมาก ชอบมากที่สุด หรือเกลียดที่สุด

4.5 ทฤษฎีทัศนคติ

พรพิมล วรวิมลพิงศ์ และคณะ (2528 : 89-94)

1. Conditioning and reinforcement theory (ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการสร้างเงื่อนไขในการเสริมพลัง)

ในการสร้างทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นโดยการผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ กระบวนการเสริมสร้างพลังและกระบวนการเลียนแบบ เมื่อสิ่งเร้าตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปปรากฏขึ้นในเวลาเดียวกัน ณ สถานที่แห่งเดียวกันบ่อยๆ จะเกิดความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าเหล่านี้ เช่น ประชาชนเห็นตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีทุก ๆ ครั้ง จะเกิดความรู้สึกในทางที่ดีกับตำรวจ และย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจด้วย

การเรียนรู้จะปรากฏขึ้นได้เมื่อมีการเสริมพลัง การสร้างและเปลี่ยนทัศนคติก็สามารถปรากฏขึ้นได้ เมื่อมีการเสริมพลังเช่นกัน เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดที่เกิดจากการเรียนรู้

นอกจากการสร้างความสัมพันธ์ การเสริมพลังแล้ว ทัศนคติสามารถเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเลียนแบบ บุคคลมักเลียนแบบผู้อื่นที่มีความยิ่งใหญ่ มีความสำคัญยิ่งกว่า เช่น เด็กเลียนแบบพ่อแม่ ครู หรือจากผู้นำในสังคม เป็นต้น

การสร้างทัศนคติและการเปลี่ยนทัศนคติไปจากเดิม จึงสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การเสริมพลังและการเลียนแบบ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้เน้นให้เห็นชัดว่าทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้

2. Incentive and Conflict Theory (ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งล่อใจ และความขัดแย้งในใจ)

ทฤษฎีจะมองการสร้าง และเปลี่ยนทัศนคติ ในแง่ที่บุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้นในจิตใจ บุคคลจะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งใด ขึ้นอยู่กับว่าสิ่งนั้นจะเกิดประโยชน์ล่อใจมากน้อยเพียงไรด้วย เช่น บุคคลทราบดีว่าการทุจริตต่อหน้าที่นั้นเป็นเรื่องไม่ดีไม่ถูกต้องจึงเกิดทัศนคติในทางลบต่อการทุจริต แต่เมื่อทุจริตแล้วทำให้มีเงินทองใช้อย่างสุขสบาย คนในครอบครัวไม่ลำบาก จึงทำให้บุคคลดังกล่าวมีทัศนคติทางบวกต่อการทุจริต จากตัวอย่างนี้จะเห็นว่าบุคคลจะเกิดขัดแย้งในใจขึ้น จะมีทัศนคติในทางลบในขั้นแรก แต่ต่อมาเมื่อได้ผลตอบแทนทัศนคติจะเปลี่ยนไปเป็น

ทางบวกได้

ทฤษฎีนี้คล้ายกับทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งมีการสร้างสัมพันธ์ มีเรื่องของการเสริมพลังเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย สิ่งที่แตกต่างไปอย่างเห็นได้ชัด คือทฤษฎีนี้จะอธิบายถึงการเปลี่ยนทัศนคติโดยเน้นที่ผลประโยชน์ หรือส่วนได้เสียที่บุคคลได้รับในการทัศนคติต่อเรื่องหนึ่ง ๆ

3. Cognitive Consistency Theory (ทฤษฎีเกี่ยวกับความสอดคล้องในการรับรู้)

ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่า เมื่อข้อมูลที่บุคคลรับรู้ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเดิมที่บุคคลรับรู้ไว้แล้ว บุคคลจะเกิดภาวะไม่สบายใจ ภาวะไม่สบายใจนี้จะถูกชักจูงให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันในการรับรู้

การเปลี่ยนทัศนคตินี้เกิดขึ้นเป็นกระบวนการ McGuire (1969 :136-314) วิเคราะห์กระบวนการเปลี่ยนทัศนคติไว้ 5 ขั้น ตามลำดับดังนี้

1. การเอาใจใส่ บุคคลต้องยอมให้ความสนใจเอาใจใส่รับรู้การชักจูง
2. ความเข้าใจ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับฟังข่าวสาร
3. การยอมรับ โดยการยอมตาม หรือการเลียนแบบเทียบเคียง หรือการยอมรับเข้าไปภายในตน บุคคลอาจยอมรับเพราะได้ผลประโยชน์ หรือพอใจที่จะเลียนแบบก็ได้
4. ความจำ การจะเปลี่ยนทัศนคติเร็วหรือช้า ขึ้นอยู่กับบุคคลว่า จะจำเรื่องราวเกี่ยวกับทัศนคตินั้น นานเท่าใด ถ้าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อบุคคล ตัวบุคคลจะจำได้นาน
5. การกระทำ เป็นกระบวนการสุดท้ายของการเปลี่ยนทัศนคติ คือ การแสดงพฤติกรรม เพื่อแสดงถึงการมีทัศนคตินั้น ๆ

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2542 : 23-24, 27, 30-32)

1. Cognitive Consistency Theories (ทฤษฎีความสอดคล้องของความคิด)
เป็นเรื่องเกี่ยวกับการคิด หรือการรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งทำให้เกิดความรู้หลาย ๆ ด้าน หรือมีส่วนประกอบของการรู้หลายอย่าง รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้ารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดี จะเกิดความสอดคล้องของการรู้ขึ้น ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น หรือถ้ารู้ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางดี จะเกิดความไม่สอดคล้องของการรู้ ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดี หรือไม่ชอบสิ่งนั้น และเมื่อรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีและไม่ดีพอ ๆ กัน จะทำให้เกิดความขัดแย้งของการรู้ขึ้น เรียกว่าเกิดความไม่สอดคล้องของการรู้ขึ้น ดังนั้นจะต้องรู้ในทางที่ดีให้มากกว่าในทางที่ไม่ดี จึง

จะมีทัศนคติในทางที่ดีมากกว่า กล่าวได้ว่าส่วนประกอบของการรู้ของคนเรา ถ้ารู้ในทางที่ดีมากกว่าในทางที่ไม่ดี จะเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นในความรู้หรือความคิดของคนเรานี้ เกิดความมั่นคง เกิดความสมดุล เกิดความสอดคล้อง เกิดความเหมาะสม และถ้าส่วนประกอบของการรู้ของคนเราถ้ารู้ในทางที่ไม่ดีมากกว่าในทางที่ดี จะเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นในความรู้หรือความคิดของคนเรานี้ เกิดความไม่มั่นคง เกิดความไม่สมดุล เกิดความไม่สอดคล้อง เกิดความไม่เหมาะสม

ทฤษฎีสอดคล้องของการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย ๆ แต่ในที่นี้ขอกล่าวถึงทฤษฎีความสอดคล้องของออสกู๊ด

ออสกู๊ด (Osgood, 1953) (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2542 : 23-24 อ้างถึงใน ชวนชัย เชื้อสาธุชน 2533: 13) สนใจเรื่องของแหล่งข่าวที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการเกิดทัศนคติ แหล่งข่าวของข่าวสารสามารถเกิดหรือทำให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ ผู้รับข่าวสารจะประเมินค่าจากแหล่งข่าวสารและจะยอมรับข่าวสารนั้นแตกต่างกัน

ออสกู๊ด กล่าวว่า "ข้อความเดียวกัน ถ้าคนพูดมีสองคน เราจะเชื่อไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติที่เรามีต่อสองคนนั้นมาก่อนว่า มีทัศนคติในทางบวกหรือทางลบ"

2. Incentive Theory (ทฤษฎีเครื่องล่อใจ)

D.Kat กล่าวว่า "คนเราจะมีทัศนคติต่อสิ่งใด เราจะต้องเชื่อแล้วว่าสิ่งนั้นจะมีประโยชน์หรือสร้างความพอใจให้แก่เรา" ดังนั้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถจูงใจเราได้จะทำให้เรามีทัศนคติต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางใดทางหนึ่ง เช่น ผืนเป็นสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อใจอย่างหนึ่ง ทัศนคติของคนทั่วไปจะต่างจากพวกชาวเขาซึ่งปลูกฝิ่น เขาจะมีทัศนคติที่ดีต่อฝิ่น เพราะฝิ่นทำให้เขาได้ผลประโยชน์ (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2542 : 27 อ้างถึงใน ชวนชัย เชื้อสาธุชน 2533:14)

นอกจากนี้ เมื่อคนเราเกิดขัดแย้งในใจเกี่ยวกับของ 2 สิ่ง เราจะต้องพยายามทำให้สิ่งหนึ่งเป็นเครื่องล่อใจที่มีคุณค่าสูงกว่าให้ได้ เพื่อเปลี่ยนความรู้สึกและทัศนคติไปในแนวนั้น อันมีผลทำให้ความขัดแย้งบรรเทาลงได้ คนที่กลัวการถูกเกณฑ์ทหารก็ต้องการสิ่งล่อใจให้กับการไปเป็นทหาร เช่น ความตื่นเต้น เพื่อให้มีทัศนคติที่ว่าความเป็นทหารนั้นดี เขาจะลดความกังวลลง

3. A Theory of Reasoned Action (ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล)

แนวคิดของทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้มีการพัฒนาโดย เอเซน และพิชบายน์ (Ajzen and Fishbein, 1980) (ธีรวุฒิ เอกะกุล 2542: 30-32 อ้างถึงใน ธีระพร อูวรรณโณ 2528: 24-46) มีหลักการว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล และใช้ข้อมูลที่ตนมีอย่างเป็นระบบ มนุษย์พิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตน ก่อนตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรม ทัศนคติเชิงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคม

4.6 การวัดทัศนคติ

นพมาศ ธีรเวคิน (2534 : 131-132) ได้ระบุว่า การวัดทัศนคติเป็นเรื่องที่ยากมาก เพราะเป็นการวัดสิ่งที่วัดไม่ได้ แต่ก็มีนักวิชาการได้พยายามหาวิธีวัดขึ้นมาโดยการสร้างเครื่องวัดที่เรียกว่า มาตรฐานวัด (Scale) เป็นวิธีที่สร้างเครื่องมือโดยการใช้ประเด็นต่าง ๆ ของแต่ละเรื่องที่วัดมา ชั่งน้ำหนัก และให้คะแนนว่าข้อไหนควรจะมีคะแนนมากน้อยกว่ากันอย่างไร เมื่อสร้างวิธีวัดเสร็จแล้วก็ตรวจสอบพิจารณาความเชื่อถือได้ (validity) แล้วก็ใช้วัดทัศนคตินั้นกับกลุ่มที่ต้องการศึกษาทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ ของบุคคลแต่ละบุคคล ผลที่ได้จะเป็นอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคะแนนที่ได้รับ นอกจากนี้การวัดทัศนคติสามารถวัดได้โดยวิธีการส่งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดสอบ และการสังเกตพฤติกรรม

การศึกษาหรือการวัดทัศนคติในอดีต จะมุ่งเน้นที่เรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น และใช้มาตรฐานวัดเข้ามาวัด ซึ่งมาตรฐานวัดที่เก่าแก่ที่สุด คือ มาตรฐานวัดของ เทอร์สโตน (Thurstone) และ เชฟ (Chave) ที่มีการสร้างประเด็นออกมาเป็นข้อ ๆ และให้คะแนนโดยการใช้กรรมกรตัดสินมาตรฐานวัดนี้ให้เป็นประโยชน์ในการวัดทัศนคติในแง่ของความรู้สึกเท่านั้น จึงไม่ได้รับความนิยม และนำมาใช้ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ก็มีมาตรฐานวัดของ ลิเคิร์ต (Likert) เป็นมาตรฐานวัดที่นิยมใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน วิธีนี้ไม่ใช้การหาข้อคิดเห็นหรือการตัดสินของกรรมกร แต่จะมีการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่แสดงว่ามีท่าทีทางบวก หรือทางลบต่อสิ่งที่ต้องการวัด ผู้ที่ถูกศึกษาจะบอกว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเด็นนั้น ๆ การให้คะแนนก็ให้โดยการรวมคะแนนทั้งหมดของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของพนักงานในองค์กรภาครัฐ ที่เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เท่าที่ผู้วิจัยได้สำรวจพบมี 11 เรื่อง ดังนี้

อิงอร ศิริพานิช (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน” ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเชิงปฏิเสธต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยร้อยละ 52.6 ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่เมื่อได้แยกตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับความรู้ ตำแหน่ง

อายุการปฏิบัติงาน เงินเดือน ออกมาศึกษารายละเอียด พบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขัดแย้ง หรือไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานทั้งหมดดังรายละเอียดต่อไป นี้ ระดับความรู้ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 50.4 เห็นด้วย และร้อยละ 49.6 ไม่เห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูป ตำแหน่งระดับ 1-3 ระดับ 4-5 และระดับ 6 ขึ้นไป มีความรู้ ความเข้าใจ ไม่แตกต่างกันคือร้อยละ 68.1 เห็นด้วย และร้อยละ 31.9 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-15 ปี และตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จะมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือร้อยละ 52.1 เห็นด้วย และร้อยละ 47.9 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท และตั้งแต่ 30,000 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน คือ ร้อยละ 52.9 และร้อยละ 47.1 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สิงห์ ปานะชา และคณะ (2541) ทำการวิจัยเรื่อง “การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (5-7) หรือ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่สนับสนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน (1-4) โดยในประเด็นของการให้ความร่วมมือ และยอมรับและปฏิบัติตาม ถึงแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็น认为自己ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติการแปรรูปก็ตาม ในประเด็นการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปจากผู้บริหารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปรากฏว่ามีความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ ไม่สม่ำเสมอต่อเนื่อง และไม่ชัดเจนเพียงพอที่ทำให้พนักงานสามารถเข้าใจเป้าหมาย และแนวทางในการแปรรูปได้ เป็นผลให้เกิดผลกระทบต่อตัวพนักงาน ในด้านความวิตกกังวลว่าจะได้รับผลตอบแทนเป็นรูปตัวเงินหรือสวัสดิการ และมีความมั่นคงในหน้าที่การงานน้อยลง

เรื่องศักดิ์ พร้อมเพรียงชัย (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานสายวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายงานวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 จากคะแนนเต็ม 4.00 และหากพิจารณาองค์ประกอบของทัศนคติทั้ง 6 ข้อ ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ ด้านแนวทางการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ด้านการเข้าและออกงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า

พนักงานสายงานวิศวกรรมมีทัศนคติเห็นด้วยกับนโยบายการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยเฉพาะด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.34 เนื่องจากพนักงานสายงานวิศวกรรมส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่า เมื่อองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด และบริษัทมหาชนในอนาคต เงินเดือนและสิทธิประโยชน์น่าจะได้รับการปรับปรุงเพิ่มสูงมากขึ้น เพื่อให้เทียบเคียงกับองค์การโทรคมนาคมของบริษัทเอกชนต่อไป

ไพณรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์ (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย นนทบุรี” พบว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านวิธีดำเนินการแปรรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ และอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูป ด้วยการถือครองธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านการถือครองธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วาสนา ขวัญใจ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่องผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” พบว่า พนักงานมีทัศนคติในระดับปานกลางต่อผลกระทบจากการแปรรูป ยกเว้นการเข้า-ออกจางานจะมีผลกระทบมาก เพราะไม่แน่ใจในสถานการณ์ภายหลังการเปลี่ยนแปลงว่าจะมีลักษณะอย่างไร ตัวแปรที่มีผลต่อทัศนคติต่อผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ผลกระทบโดยหลักที่จะทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด คือ ความรู้ ความมั่นคงในการทำงาน โดยกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนสูง ระดับการศึกษาสูง และระดับตำแหน่งสูง จะมีทัศนคติที่เห็นว่าการแปรรูปมีผลกระทบกับพวกเขา น้อย เนื่องจากสถานภาพทางเศรษฐกิจที่มั่นคงและมีทัศนคติต่อการแปรรูปในทางบวก

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)” จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด พบว่า พนักงาน กฟผ. ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการแปรรูปองค์การ และมีความมั่นใจในผลกระทบด้านบวกต่อตนเองหลังการแปรรูป เนื่องมาจากตัวพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์กร ซึ่งองค์กรได้มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนและแจ้งให้ทุกหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน มีการประชาสัมพันธ์เป็นระยะและต่อเนื่อง จัดทำสื่อที่มีประสิทธิภาพ และชัดเจนตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมของพนักงานในด้านการฝึกอบรม

ศิวพร จันทร์จำเนียร (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” โดยแบ่งความแตกต่างทางลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ และตำแหน่งงาน ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างในด้านการรับรู้ และนโยบายแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ส่วนทัศนคติของพนักงานส่วนใหญ่ไม่สนับสนุนต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ ทศท. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีทัศนคติในแนวทางสนับสนุนนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ

อารียา โจรณวิถิ (2533) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของผู้นำสหภาพแรงงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่า ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลต่อความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายการแปรรูปวิสาหกิจ นอกจากนี้ การเผยแพร่ข่าวสาร หรือ การประชาสัมพันธ์ขององค์กร ก็มีผลต่อทัศนคติเช่นเดียวกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความชัดเจน ความต่อเนื่อง และความจริงจังของการดำเนินงาน

ศิรินุช ศรีเมือง (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วรเทพ มงคลประพฤติ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบต่างๆของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกรณีศึกษาการสื่อสารแห่งประเทศไทย” ได้แสดงขั้นตอนการดำเนินงานโดยรัฐผ่านทางรัฐวิสาหกิจไปสู่การดำเนินงานที่ให้เอกชนเข้ามา มีบทบาทมากขึ้น สาเหตุที่มาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกิดจากความล้มเหลวของกระบวนการแทรกแซงของรัฐวิสาหกิจต่อระบบเศรษฐกิจ เช่น การขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรการผูกขาดกิจการ การตอบสนองต่อผู้บริโภคต่ำ การอุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนจากรัฐบาล

นิตยา ชีวะพฤกษ์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่า พนักงานร้อยละ 47.8 เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ภายหลังการแปรรูป ในขณะที่ร้อยละ 52.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีทัศนคติไม่ต้องการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลงจากเดิม โดยเฉพาะในรูปแบบตัวเงิน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติของพนักงานในองค์การต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เท่าที่ผู้วิจัยได้สำรวจพบมี 3 เรื่อง ดังนี้

ทิมมินส์ (Timmins, 1986 : 50-56) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยสรุปว่าการแปรรูปจะมีผลต่อสภาพการจ้างของพนักงาน ทำให้มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษา Uthan Study พบว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้พนักงานที่ถูกปลดออกจากงาน จำนวน 58% มีงานทำใหม่ แต่ได้รับรายได้ต่ำกว่าเดิม 74% ได้รับผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ และ 85% กล่าวว่าจะไม่กลับมาทำงานในส่วนรัฐบาลอีก

บัลเวคเตอร์ และพ็อบเพโอเลค (Balawajder & Popiolek, 1993 : 15-24) ได้ทำการสำรวจพนักงานขององค์การทอผ้าและเส้นใยในประเทศโปแลนด์ที่กำลังจะดำเนินการแปรรูปโดยทำการสำรวจว่าพนักงานขององค์การมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และได้ประเมินถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ข้อมูลจากการศึกษาพบว่า พนักงานขาดความรู้และข้อมูลที่ดีในด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรวมถึงคำแนะนำ ด้านสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจขณะเดียวกันก็ยังมี ความกลัวและวิตกเกี่ยวกับอนาคตโดยมีความคาดหวังและต้องการที่จะให้มีการสร้างความเข้าใจถึงกระบวนการการแปรรูปและต้องการที่จะให้มีการระบุให้ชัดเจนถึงการเตรียมการในเรื่องการแปรรูป รวมทั้งการชี้แจงในเรื่องสิทธิประโยชน์และความแน่นอนต่าง ๆ ที่จะมีต่อพนักงานอีกด้วย

ฮาร์ริสส์ (Harris, 1994 : 126-128) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในอิงแลนด์และเวลส์ในปี 1989 โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 177 คน ในช่วง 3 เดือนก่อนที่จะดำเนินการแปรรูปและหลังจากนั้นอีก 8 เดือน พนักงานจะได้รับการติดต่ออีกครั้งภายหลังการแปรรูป ผลปรากฏว่า นอกเหนือจากระดับของการจัดการที่จะเกิดขึ้นแล้ว พนักงานส่วนมากจะกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจกับโอกาสหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะได้รับจากการแปรรูปกิจการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัด 2 ด้าน คือ ด้านโทรคมนาคม และ ด้านไปรษณีย์ และปฏิบัติงานในพื้นที่ที่กำหนด คือ สำนักงานใหญ่ ถ.แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โทรคมนาคมภูมิภาค 1 & 2 และ ไปรษณีย์ภูมิภาค 1 & 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 21,159 คน (ที่มา : การสื่อสารแห่งประเทศไทย กองอัตรากำลัง ตุลาคม 2544) โดยใช้สูตร

คลาดเคลื่อนมาตรฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 392 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อความสะดวกในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

สูตร

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน = 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{21,159}{1 + 21,159(0.05)^2} = 392 \text{ คน}$$

นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควต้า (Quota Sampling) แยกตามหน่วยงานที่สังกัด คือ ด้านโทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ หน่วยละ 200 คน จากพนักงานทั้ง 2 สังกัด เก็บตามสัดส่วน

ของประชากรแต่ละหน่วยงาน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามสัดส่วน

หน่วยงานด้านโทรคมนาคม	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานใหญ่	2,703	3	120
2. โทรคมนาคมภูมิภาค 1	1,031	1	40
3. โทรคมนาคมภูมิภาค 2	1,299	1	40

หน่วยงานด้านไปรษณีย์	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักงานใหญ่	5,878	2	100
2. ไปรษณีย์ภูมิภาค 1	3,940	1	50
3. ไปรษณีย์ภูมิภาค 2	3,353	1	50

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ตอบถูก 1-5 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ

ตอบถูก 6-10 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

ตอบถูก 11-15 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยใน ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สำหรับการวัดทัศนคตินี้ จำนวน 19 ข้อ ได้กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale ดังนี้

ทัศนคติในเชิงบวก			ทัศนคติในเชิงลบ		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	1
เห็นด้วย	ค่าคะแนน	4	เห็นด้วย	ค่าคะแนน	2
ไม่มีความเห็น	ค่าคะแนน	3	ไม่มีความเห็น	ค่าคะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนน	2	ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนน	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับทัศนคติ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับทัศนคติเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับทัศนคติเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับทัศนคติเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับทัศนคติเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับทัศนคติเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ ไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาได้แก่ คุณก่อเกียรติ พลายนุฒ นาย ช่างโฑรคมนาคมระดับ 7 หัวหน้าฝ่ายการศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย และคุณจุฑาทิพย์ ฉิมกุล หัวหน้าแผนกธุรการ สำนักพัฒนาองค์กร การสื่อสารแห่งประเทศไทย ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยนี้หรือไม่ แล้วก็นำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของ Cronbach และหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product moment Correlation Coefficient

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลจากเอกสารศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามที่สำนักงานใหญ่ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับโทรคมนาคมภูมิภาค 1 & 2 และไปรษณีย์ภูมิภาค 1 & 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และให้ผู้ตอบส่งกลับทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ และได้รับคืนมาครบ 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

4.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-ended) ส่วนแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open-ended) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส

4.3 การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4.2 สถิติอ้างอิง ที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1) สถิติ *t*-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่ม

2) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม

3) การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) ทดสอบกรณีที่มีความแปรปรวนต่างกัน

สรุปค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี เพศ และหน่วยงานที่สังกัด มีทัศนคติต่อบริษัทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน มีทัศนคติต่อบริษัทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ *t*-test

2. พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี อายุ ระดับการศึกษา อายุ งาน อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน มีทัศนคติต่อบริษัทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เพื่อสรุปผลการวิจัยทั้งหมดพร้อมทั้งอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะที่ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยนำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเสนอแนวทางในการสร้างทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เอื้อต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัด 2 ด้าน คือ ด้านโทรคมนาคม และ ด้านไปรษณีย์ และปฏิบัติงานในพื้นที่ที่กำหนด คือ สำนักงานใหญ่ ถ.แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร โทรคมนาคมภูมิภาค 1 & 2 และไปรษณีย์ภูมิภาค 1 & 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 21,159 คน โดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 392 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควตา จากพนักงานสังกัดหน่วยงานด้านไปรษณีย์ และด้านโทรคมนาคม หน่วยละ 200 คน จากพนักงานทั้ง 2 สังกัด เก็บตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงานที่ปฏิบัติใน กสท. อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปการ สื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงใน อาชีพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 19 ข้อ สำหรับการวัดทัศนคตินี้ได้กำหนดมาตราวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอนแนะของพนักงานระดับปฏิบัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นคำถามปลายเปิดให้ตอบ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามที่สำนักงาน ใหญ่ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับโทรคมนาคมภูมิภาค 1 & 2 และไปรษณีย์ภูมิภาค 1 & 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และให้ผู้ตอบส่งกลับทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ และได้รับคืนมาครบ 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ได้แก่ การหาค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และใช้สถิติของ LSD (Least significant Different) ทดสอบกรณีที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.0$) ด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) ด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) และในด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.57$)

กลุ่มพนักงานที่มีมากที่สุดส่วนใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างคือ เพศชาย จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 กลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 กลุ่มระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 กลุ่มอายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. มากกว่า

15 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 กลุ่มอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 กลุ่มตำแหน่งระดับ 6 - 7 จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 71.5 และกลุ่มเหล่านั้นมีความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง

1.3.2 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพ พบว่า มีระดับทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.0$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของสภาพของพนักงานและมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.94$)

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน สิทธิประโยชน์ พบว่า พนักงานมีระดับทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งเป็นสิ่งที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลาและมาสายอาจจะน้อยลงได้ และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$)

1.3.4 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านความมั่นคงในอาชีพ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้ถูกออกจากงานก่อนเวลาอันควร ถ้า กสท. มีการแปรรูปนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) ส่วนความหวั่นเกรงต่ออนาคตที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.45$)

1.3.5 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$) ส่วนการใช้เส้นสายในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ควรสนับสนุนนั้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.54$)

1.3.6 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพต่างกัน พบว่า พนักงานที่มี อายุ ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี เพศ ระดับการศึกษา อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3.7 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยทำการรวบรวม และวิเคราะห์แยกเป็น 5 ประเด็น คือ ด้านผู้บริหาร ด้านองค์กร ด้านประเทศชาติ ด้านประชาชน และด้านพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังต่อไปนี้

ในด้านผู้บริหาร ควรเพิ่มกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพในการบริหาร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาได้แก่ ควรจะมีการกระจายอำนาจทางการบริหารงานให้ผู้บริหารมากขึ้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และควรกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้บังคับบัญชาในระดับล่าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ

ในด้านองค์กร ควรลดความซ้ำซ้อนในการบริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 รองลงมาได้แก่ ควรผ่อนคลาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับรัฐวิสาหกิจทั่วไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และควรมีการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมเพื่อการแข่งขัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ตามลำดับ

ในด้านประเทศชาติ ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่ ควรจัดสรรกำไรจากรายได้ให้รัฐเพื่อนำไปพัฒนาสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และควรระดมทุนจากประชาชนในประเทศ มาขยายงานรัฐ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 ตามลำดับ

ในด้านประชาชน ควรปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาได้แก่ ควรกำหนดค่าบริการที่เป็นธรรมต่อประชาชน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 และควรให้ประชาชนได้รับบริการที่ทั่วถึง มีคุณภาพ และมีทางเลือกมากขึ้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

ในด้านพนักงาน ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 รองลงมาได้แก่ ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อทำความเข้าใจกับพนักงานมากขึ้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 และควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการแข่งขัน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถสรุปในภาพรวมได้ว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากระหว่างนี้การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการรับฟังความคิดเห็นประชาชน ซึ่งมีระยะเวลาการดำเนินงานภายใน 45 วัน เริ่มตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม 2545 – 29 กันยายน 2545 ซึ่งเหมือนเป็นการกระตุ้นเตือนให้พนักงานทราบและยอมรับกับการที่ต้องมีการต้องแปรสภาพ ซึ่งเป็นเหตุให้พนักงานเริ่มมีทัศนคติที่คล้อยตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากขึ้น

2.2 ทัศนคติของพนักงานที่จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วน เพศ ระดับการศึกษา อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด และความรู้ความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยบางส่วนของ ศิรินุช ศรีเมือง (2540) ได้วิจัย เรื่องทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานขององค์การมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2.3 ด้านความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปโดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากรัฐบาลได้มีการจัดทำกรรมาธิการโฆษณาทางสื่อต่าง ๆ เช่น ทาง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน รายสัปดาห์ ทางอินเทอร์เน็ตของกระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคม และภายในการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีการประชาสัมพันธ์ทางวารสาร กสท. วารสารสื่อสาร แผ่นพับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และข่าวประชาสัมพันธ์ การบรรยายการแปรรูปที่จัดให้มีขึ้นเป็นระยะๆ และยังเป็นเรื่องของอนาคตของพนักงานทุกคน ที่จะต้องได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตนเองเป็นสำคัญ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยจึงมีการตื่นตัว ติดตามข่าวสารอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่นำไปวางแผน ในการดำเนินชีวิตการทำงานใน

อนาคต รวมทั้งการมองแนวทางขององค์กร เพื่อที่จะวางแผนการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กร เพื่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้นภายในปี พ.ศ. 2549 ที่จะมีการเปิดเสรีทางด้านโทรคมนาคม ตามที่ประเทศได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) ที่จะต้องปฏิบัติตามพันธกรณีขององค์การการค้าโลกได้กำหนดไว้

2.4 ผลการวิจัยทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า อายุของพนักงานทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อเปรียบเทียบเป็นกลุ่ม พบว่า กลุ่มอายุ 21-30 ปี มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สูงกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี เป็นกลุ่มที่เพิ่งจบการศึกษามาไม่นาน การที่ได้เข้ามาทำงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทยถือว่าย่างใหม่ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และบางคนอาจจะยังไม่มีครอบครัว การเปลี่ยนงานใหม่จึงไม่ใช่เรื่องที่จะต้องวิตกกังวลมากนัก เมื่อเปรียบเทียบกับคนในวัย 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี กลุ่มเหล่านี้ส่วนใหญ่ มักมีครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ วิชาความรู้ได้ร่ำเรียนมาก็ลดน้อยลง เพราะไม่ค่อยได้ใช้ การจะไปเริ่มงานใหม่ก็คงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากอายุที่สูงขึ้น ความต้องการของตลาดแรงงานที่ลดลง ประกอบกับความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว ดังนั้นทัศนคติที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มอายุ 21-30 ปี เป็นกลุ่มที่พอจะเริ่มงานใหม่ในงานของราชการได้ ในขณะที่กลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี โอกาสที่จะหางานใหม่ก็จะได้แต่การทำงานให้กับธุรกิจของเอกชน หรืองานส่วนตัวเท่านั้น เพราะในระบบราชการมักกำหนดให้ผู้ที่ยังทำงานใหม่ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ดังนั้นโอกาสหางานใหม่จึงไม่เท่ากัน ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสูงกว่า กลุ่มอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี แต่ต่ำกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี เพราะกลุ่มนี้คิดว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ค่อยมีผลต่ออนาคตของเขาแล้ว เนื่องจากใกล้เกษียณอายุแล้ว ประกอบกับการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีโครงการ Early Retire ก่อนเกษียณอายุจึงมีทางเลือกที่ทำให้กลุ่มนี้พอใจ

2.5 ผลการวิจัยทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ระดับตำแหน่งของพนักงานทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อเปรียบเทียบเป็นกลุ่ม พบว่า ระดับตำแหน่ง 1-3 มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสูงกว่า ระดับตำแหน่ง 4-5 และระดับตำแหน่ง 4-5 สูงกว่า ระดับตำแหน่ง 6-7 มีนัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานกลุ่มระดับตำแหน่ง 1-3 และกลุ่มระดับตำแหน่ง 4-5 ไม่เห็นความสำคัญของตำแหน่ง แต่กลุ่มระดับ 6-7 มีทัศนคติเห็นด้วยต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งนี้นโยบายการแปรรูปอาจมีผลกระทบถึงตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งกลุ่มอาจต้องสูญเสียศักดิ์ศรี จากการเป็นพนักงานของรัฐไปเป็นลูกจ้างของบริษัท หรือการได้รับความเชื่อถือ การยอมรับจากสังคม ความสะดวกในการติดต่อกับราชการ และงานเอกชนต่าง ๆ การได้รับสิทธิลดหย่อนในการซื้อสินค้า และบริการจากหน่วยงาน

รัฐวิสาหกิจ หรือจากภาคเอกชน การได้รับสิทธิในการประกันตัวผู้ต้องหา เป็นต้น เมื่อแปรสภาพเป็นพนักงานบริษัทแล้ว กลุ่มพนักงานดังกล่าวมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่า จะได้รับเกียรติ การยอมรับจากสังคม สิทธิพิเศษต่าง ๆ และความสะดวกเหมือนเดิมหรือไม่

2.6 ด้านทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แยกออกเป็น 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.6.1 ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ พนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย รัฐบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่ตลอดเวลา โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองก็จะส่งผลกระทบต่อกับนโยบายการแปรรูปอยู่เสมอ ซึ่งรูปแบบขององค์กร ได้มีการนำเสนอจากผู้บริหารหน่วยงานหลายรูปแบบ พนักงานได้มีการศึกษาถึงกระทบที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รูปแบบขององค์กรที่จะเกิดขึ้น จะไม่แตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากนัก พนักงานจะถูกกระทบโดยตรง ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคตอยู่เสมอ เพื่อการดำเนินทางธุรกิจจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้รับผลประโยชน์โดยตรงทางด้าน เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ

2.6.2 ด้านสิทธิประโยชน์ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานได้ตระหนักถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมตัวพนักงานขึ้น เป็นสมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท. (สรท. กสท.) เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการดูแลสิทธิประโยชน์ของพนักงานโดยตรงก่อนการแปรรูป และหลังการแปรรูป ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะไม่น้อยไปกว่าเดิม หรืออาจจะได้มากขึ้น พนักงานสามารถสอบถามความก้าวหน้าในการดำเนินการต่างๆ โดยผ่านทางสมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท. ซึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย นายกรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในการให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นในราคาพาร์จำนวน 6 เท่า หุ้นฟรี 2 เท่า และเงินจำนวนหนึ่ง 2 เท่าของเงินเดือน

2.6.3 ความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานไม่รู้สึกสภาพการจ้างแรงงานที่จะเกิดในอนาคตเป็นอย่างไร โดยเมื่อมีการแปรรูปแล้วจะต้องมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน จะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน กฎ ระเบียบในด้านต่าง ๆ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานมีความวิตกกังวลอยู่บ้าง พนักงานไม่มั่นใจว่าภายหลังจากการแปรรูป กสท. แล้ว จะมีความมั่นคงดังเช่นที่เป็นอยู่อย่างในปัจจุบันนี้ เป็นการทำที่ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรใหม่

2.6.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับน้อยไม่ดีเท่าที่ ควรต้องได้รับการปรับปรุงโดยหน่วยงานควรนำทฤษฎีเกี่ยวกับความสอดคล้องในการรับรู้มาใช้ เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจว่า หากองค์กรแปรรูปแล้วสามารถอยู่รอดได้ การประชาสัมพันธ์ของ กสท. ในด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพ ยังมีน้อยและไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงลบต่อนโยบายฯ ดังนั้น กสท. ควรมีโครงการที่จะสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นให้เป็นรูปธรรม เพื่อทำให้เกิดขวัญ และกำลังใจและเสถียรภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการวิจัยพบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี และกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง 6-7 มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นผู้บริหาร หรือหน่วยงานจึงควรสร้างความเข้าใจ และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการที่จะต้องมีการแปรรูป โดยการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับ และความร่วมมือที่ดี และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ทำให้พนักงานในกลุ่มข้างต้นเกิดขวัญ กำลังใจ และเสถียรภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านความก้าวหน้าในอาชีพพนักงานมีระดับทัศนคติเห็นด้วยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยควหาแนวทางที่จะทำให้พนักงานที่ต่างมีความวิตกกังวล ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพต่ออนาคต เมื่อต้องถูกเปลี่ยนแปลงได้คลายความกังวล ว่าสิ่งที่พนักงานวิตกกังวลอยู่นั้น องค์กรได้สร้างความมั่นใจว่า ยังมีบริการที่เป็นที่ต้องการของประชาชน และมีโอกาสแข่งขันอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม พนักงานไม่ต้องวิตกกังวลประการใด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานและลดการต่อต้านในการแปรรูป

3.1.3 ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ผลดีผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับรู้ภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลดี ผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่จะต้องเกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถทำความเข้าใจต่อพนักงานได้ดีและจะได้รับความร่วมมือในการเตรียมการ การจัดทำแผนดำเนินการแปรรูป และความพร้อมของพนักงานที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง

3.1.4 ควรมองในภาพรวมของผลประโยชน์ที่ประเทศชาติจะได้รับหรือเสียหาย ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับแรก ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อผลประโยชน์ที่ประชาชนชาวไทยจะได้รับ และการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นมหาอำนาจทางธุรกิจในอนาคต การบริหารงานภายในองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงอย่างมาก มีการลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้น้อยลง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยในการแข่งทาง

ธุรกิจในอนาคต ควรจะต้องมีความโปร่งใสในการพิจารณาให้พนักงานดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการย้ายของพนักงานควรต้องดูความรู้ความสามารถเป็นหลักในการพิจารณาเพิ่มขึ้น

3.1.5 ควรสร้างขวัญ กำลังใจ และความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์การสามารถอยู่รอดได้เมื่อแปรรูปแล้ว

3.1.6 ควรพิจารณาถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนให้การแปรรูปประสบผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1) เจตนาภรณ์และอุดมการณ์ทางการเมือง ที่หนักแน่นและชัดเจนว่าจะมีการดำเนินนโยบายการปฏิรูปอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และจะผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ถูกต้องและเป็นรูปธรรม ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการแรก ๆ ในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะหากภาคการเมืองขาดอุดมการณ์การดำเนินการทางด้านนี้แล้ว จะส่งผลให้นโยบายขาดความต่อเนื่องและขาดแรงผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ

2) การยอมรับแนวทางการแปรรูปจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร พนักงาน รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ นักวิชาการ องค์กรภาคเอกชน และกลุ่มประชาชน ในฐานะผู้ใช้บริการที่จะได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ทุกฝ่ายควรมีความเข้าใจตรงกันในแนวทางและวัตถุประสงค์ในการแปรรูป

3) การจัดทำแผนแม่บทการแปรรูปที่ชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดกลยุทธ์ และหลักการในการแปรรูปอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง โดยแผนแม่บทดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดมากจนเกินไป เพราะจะทำให้การแปรรูปล่าช้าและไม่ยืดหยุ่นเท่าที่ควร นอกจากนี้อาจจัดให้มีการจัดทำแผนการแปรรูปรายสาขา โดยเฉพาะในสาขาเร่งด่วนตามแนวนโยบายของรัฐ

4) การจัดตั้งองค์กรอิสระที่มีหน้าที่กำกับดูแลป้องกันการผูกขาด การเอาเปรียบผู้บริโภค และสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้ประกอบการ โดยการส่งเสริมการแข่งขัน และลดอำนาจการผูกขาดหรือผู้ประกอบการรายใหญ่ ซึ่งประเด็นสำคัญที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการกำกับดูแล ก็คือ กฎเกณฑ์การแข่งขันและการกำกับดูแล วิธีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล วิธีการคัดเลือกและการแต่งตั้งกรรมการกำกับดูแล และความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรกำกับดูแล ซึ่งเท่าที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า กระบวนการสรรหาคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) ไม่ราบรื่นเท่าที่ควร เนื่องจากมีการกล่าวหาว่ากระบวนการสรรหาขาดความโปร่งใส และกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากวุฒิสภาไม่มีความเป็นอิสระอย่างแท้จริง

5) การปรับปรุงโครงสร้างตลาดและองค์กรของภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการแบ่งแยกหน้าที่อย่างชัดเจน ระหว่างผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล และผู้ทำหน้าที่ประกอบกิจการ

6) จัดให้มีการกำกับดูแลที่ดีในกิจการรัฐวิสาหกิจ โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชน

เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ รับทราบข้อมูล ตรวจสอบ และบริหารรัฐวิสาหกิจได้

7) ให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีความรับผิดชอบต่อผลงานอย่างชัดเจน โดยให้ผู้บริหารได้แถลงผลงานรอบปีที่ผ่านมาแก่สาธารณชน พร้อมทั้งเหตุผล และแนวทางแก้ไขปรับปรุงกรณีที่เกิดการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย

8) ควรระมัดระวังหรือจัดให้มีมาตรการต่าง ๆ ที่รองรับผลกระทบในทางลบ ที่จะเกิดแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยอาจเปิดโอกาสให้พนักงานรัฐวิสาหกิจได้รับการจัดสรรหุ้นในราคาพิเศษ การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการจัดสรรรายได้ที่ได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจส่วนหนึ่งเข้ากองทุนนี้ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพอื่น รวมทั้งมีการจัดหางานอื่นให้ด้วย

9) ควรจัดสรรให้มีการประชาสัมพันธ์การแปรรูปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไป ได้เข้าใจถึงเหตุผล ความจำเป็น ผลดี รวมทั้งผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่เพียงพอ ในการตัดสินใจสนับสนุน หรือต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

10) ควรจัดให้มีแผนและวัตถุประสงค์ในการระดมทุนที่ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นนักลงทุน พนักงานผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนทั่วไปรับทราบ และตระหนักถึงผลดีที่ได้จากการระดมทุนในแต่ละครั้ง เช่น กรณีการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการระดมทุนเพื่อนำไปใช้ในการลงทุนในโครงการท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ตามแผนแม่บทระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2545-2553 และเพื่อชำระคืนต้นเงินกู้ก่อนกำหนด เพื่อปรับโครงสร้างเงินทุน บมจ. ปตท. ให้มีความเหมาะสม และกรณีการแปรรูปบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ในการระดมทุนเพื่อนำเงินที่ได้จากการเสนอขายหลักทรัพย์ในครั้งนี้ไปลงทุนในบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี เพื่อซื้อทรัพย์สินทรัพย์ของโครงการ โรงไฟฟ้าราชบุรี จาก กฟผ. เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการดึงดูดนักลงทุนให้มาสนใจลงทุนในกิจการที่จะมีการระดมทุนโดยการกระจายหุ้นด้วย

3.1.7 ควรสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรับรู้ตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น และสนใจพัฒนาตนเองให้พร้อมรับกับการแปรรูป

3.1.8 ควรพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคนในองค์กร ให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรจะมีการศึกษาด้านอื่น ๆ อีก เช่น ด้านบริหาร ด้านแผนงานและการตลาด ด้านเทคโนโลยี ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดแข่งขันอย่างเสรี ด้านโทรคมนาคมในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงคมนาคม **แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม** กรุงเทพมหานคร 2540
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย “ผลกระทบต่องานบริการโทรคมนาคมเมื่อเปิดเสรี” **วารสาร กสท.** (พฤศจิกายน 2542) หน้า 7
- _____ . “การดำเนินการแปรสภาพ กสท. ตามมาตรา 19 ของ พรบ. ทุนรัฐวิสาหกิจ” **วารสาร กสท.** (มกราคม 2545) หน้า 11-12
- _____ . “การแปลงสภาพ กสท. เป็นบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” หน้า 15-24 กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการจัดทำกรับฟังความคิดเห็นของประชาชน 2545 (เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม – 22 กันยายน 2545)
- กัญชวลี จำนงค์วงศ์ “ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจศึกษากรณี : สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- ไกรยุทธ ธีรตยาคินัน “การประชุมทางวิชาการเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบันและอนาคต” ใน **รัฐวิสาหกิจในระบบเศรษฐกิจไทย : สภาพปัจจุบันและแนวคิดสำหรับอนาคต** หน้า 163-170 กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533
- จากุพัจน์ อัมพันแสง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ 2539
- จิรัตน์ สังข์แก้ว **บทความวิจัยเรื่องรูปแบบต่าง ๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ** กรุงเทพมหานคร คณะพาณิชยศาสตร์การบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2530
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง **จิตวิทยาสังคม** กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2522
- ชวนชัย เชื้อสารุชน **การวัดเจตคติ** อุบลราชธานี วิทยาลัยครูอุบลราชธานี 2533
- ธีรวุฒิ เอกะกุล **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดเจตคติ** ภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี 2542
- ธีระพร อุวรรณโณ **การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม** ครุศาสตร์ 2538
- นพมาศ ธีรเวคิน **จิตวิทยาสังคม** กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2534

- นันทวัฒน์ บรมานันท์ *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย* สุขุมและบุตร โรงพิมพ์ พี.เพรส.การพิมพ์ 2543
- นิตชา ชีวะพฤษ “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายและการวางแผนสังคม มหาวิทยาลัยเกริก 2540
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซต 2534
- พนัส ลิ้มเสถียร “ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน” *วารสารกรมบัญชีกลาง* 2 (มีนาคม – เมษายน 2528) หน้า 3
- พรพิมล วรภูมิพุทธพงศ์ และคณะ *จิตวิทยาสังคมร่วมกัน* กรุงเทพมหานคร สยามศึกษา 2528
- พัชนี วรกวิน *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีปฏิบัติการ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2526
- พิพัฒน์ ไทยอารี *รัฐวิสาหกิจโครงสร้างการบริหารและนโยบาย* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529
- . “กลยุทธ์การลดผลกระทบด้านแรงงานเพื่อดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ใน *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ประเด็นปัญหาแรงงาน* หน้า 7–9 กรุงเทพมหานคร สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2530
- พิพัฒน์ ไทยอารี และวารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ* หน้า 872, 877 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2541
- พิศิษฐ์ ภัคเกษม “ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน” ใน *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)* หน้า 28–29 กรุงเทพมหานคร สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ม.ป.ป.
- ไพโรจน์ ไพธรรมโชติวัฒน์ “ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2544
- ไพศาล หวังพานิช *การวัดผลการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2523
- เรืองศักดิ์ พร้อมเพรียงชัย “ทัศนคติของพนักงานสายวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการจัดการพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ 2540
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น 2543

วรเทพ มงคลประพฤติ “รูปแบบต่าง ๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาการสื่อสารแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542

วาสนา ขวัญใจ “ผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด” เอกสารวิจัยภาคีวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535

ศิรินุช ศรีเมือง “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540

ศิวพร จันทน์จำเนียร “การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิเทศศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2539

สมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2545

สมาคมการบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ “นโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล” กรุงเทพมหานคร สมาคมการบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ 2544 (เอกสารสรุปการสัมมนา ของสมาคมการบริหารงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ ณ อาคารชินวัตร 3 ในวันที่ 11 พฤษภาคม 2544)

สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย “สรุปขั้นตอนการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท” *สื่อสาร* 52 (มีนาคม 2545) หน้า 6-7

———. “ปรับบทบาทพนักงาน กสท. มุ่งมั่นสู่การแปรสภาพระหว่างวันที่ 5-31 สิงหาคม 2545” ใน *โครงการรณรงค์* หน้า 4-6 กรุงเทพมหานคร 2545

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549” บทที่ 7 การปรับโครงสร้างยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ [ออนไลน์]. <http://www.nesdb.go.th>. [เข้าถึง 18 พฤศจิกายน 2545]

สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ “แผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ” *วารสารกรมบัญชี* 40 (มกราคม – กุมภาพันธ์ 2542) หน้า 29

สิงห์ ปานะชา และคณะ “การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” รายงานประกอบการศึกษาวิชาสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิตทางการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2541

สุชา จันทน์เอม *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2524

สุรัชย์ ชันธมิตร “ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2541

อัศวเมศวร ทองนวล “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” กุมภาพันธ์ 2531 (จุลสารเฉพาะกรณี)

อารีญา โรจนวิถี “ทัศนคติของผู้นำสหภาพแรงงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” เอกสารวิจัยภาคศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533

อิงอร ศิริพานิช “ทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) วิชาเอกการวิเคราะห์และวางแผนสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ 2538

Allport, G.W. In C. Murchison (ed.). *Handbook of Social Psychology*. Worcester, MA :

Clark University Press 1935 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น 2543

Balawajder, P.K. Why People Dislike the Privatization of Their Work Places. *Journal of Polish Psychological Bulletin* (March – April 1993): 10, 56.

Campbell, D.T. (1950). The Indirect Assessment of Social Attitudes. *Psychological Bulletin*.

47. อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น 2543

- Charles ,Vuystek. World Bank Technical Paper Number 88: Technique of Privatization of State- Owned Enterprises Vol. I. *“Method and Implementation,”* Washington, D.C., U.S.A : World Bank. 1980 อ้างถึงใน กัญชลี จำนงค์วงศ์ “ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจศึกษากรณี : สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2533
- Haris, C. What Does Privatization Mean to Employee? A Study of Two Waterples. *Journal of Management Research* (January 1994): 5, 49.
- Mary Shirley *Divestiture of State – Owned Enterprises in Developing Countries.* A Paper Present to the ICPE-EDI-IEMA-RVB International Seminar on Public Enterprise Management , 26 August – 14 September 1985, Ljublijana Yugoslavia 1985 อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ” หน้า 872 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541
- Mcguire, W.J. “The Nature of Attitudes and Attitude Change,” in *The Handbook of Social Psychology.* G. Linsey and E. Aronson (eds.) Vol. 3 (2d ed.) pp. 136 –314 Cambridge : Addison & Wesley 1969 อ้างถึงใน พรพิมล วรวิมลพิพิธพงศ์ และคณะ *จิตวิทยาสังคมร่วมกัน* กรุงเทพมหานคร สยามศึกษา 2528
- Pendse, D.R. *The Role of Donor Agencies in The Privatization Process.* Conference on Privatization Policies, Methods and Procedures, Asian Development Bank, 31 January-February 1985, Manila, Phillippines. อ้างถึงในพิพัฒน์ ไทยอารี และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ” หน้า 872 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541
- Sato, Seizaburo “Privatization in Industrailized Countries : The Experience of Japan” Conference on Privatization Policies, Methods and Procedures, Asian Development Bank, Privatization, 31 January- February 1985, Manila, Phillippines. อ้างถึงใน พิพัฒน์ ไทยอารี และวราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ “เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ” หน้า 872 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2541
- Thurstone, L.L. “Comments” *American Journal of Sociology* 52 (1946) อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น 2543

Timmins, w.m. Impact of Privatization upon Career Public Employee. *Journal of Public Administration Quarterly* 5,19 (July – September 1986): 50-59.

Triandis, H.C. *Attitudes and Attitude Change* New York Wiley 1971 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ *การวัดด้านจิตพิสัย* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น 2543

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. อาจารย์ ดร.รศ.คนธ์ รัตน์เสริมพงศ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. คุณก่อเกียรติ พลายนพุล นายช่างโทรคมนาคมระดับ 7 หัวหน้าฝ่ายการศึกษาสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย
4. คุณจุฑาธิป ฉิมกุล หัวหน้าแผนกธุรการ สำนักพัฒนาองค์กร การสื่อสารแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามโปรดตอบทุกข้อ เพราะว่าการเว้นคำตอบเพียงข้อเดียว อาจทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนและไม่ครอบคลุมผลการวิจัยได้ คำตอบของท่านจะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลต่อการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ของท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|--|---------------------|---------------------|
| 1. เพศ | ชาย | หญิง |
| 2. อายุ | 21 - 30 ปี | 31 - 40 ปี |
| | 41 - 50 ปี | 51 - 60 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | ปริญญาตรี |
| | สูงกว่าปริญญาตรี | |
| 4. อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. | 1 - 5 ปี | 6 - 10 ปี |
| | 11 - 15 ปี | มากกว่า 15 ปี |
| 5. อัตราเงินเดือน | ไม่เกิน 10,000 บาท | 10,001 – 20,000 บาท |
| | 20,001 – 30,000 บาท | มากกว่า 30,000 บาท |
| 6. ระดับตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบัน | ระดับ 1 - 3 | ระดับ 4 – 5 |
| | | ระดับ 6-7 |
| 7. หน่วยงานที่สังกัด | ด้านไปรษณีย์ | ด้านโทรคมนาคม |

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่รัฐบาลได้ลงนามในข้อตกลงกับ
องค์การค้าโลก WTO (World Trade Organization) ว่าจะต้องเปิดเสรีกิจการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศใน
ปี พ.ศ. 2549 กระทรวงคมนาคมจึงได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมขึ้น และคณะรัฐมนตรีได้มี
มติเห็นชอบฉบับใหม่เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนแม่บทฯ เพื่อเป็นแนวทาง
ในการพัฒนากิจการโทรคมนาคม และเตรียมพร้อมในการเปิดเสรีธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ แผนแม่บท
ฯ ดังกล่าวมีนโยบายหลักที่สำคัญได้แก่ การเปิดเสรีธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศ การแปรสภาพการ-
สื่อสารแห่งประเทศไทยให้เป็นบริษัท จำกัด การแยกกิจการไปรษณีย์ และกิจการโทรคมนาคมออกจากกัน

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นนโยบายที่รัฐบาลได้ดำเนินการ เพื่อยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐบาลได้ดำเนินอยู่ โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน		
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความคล่องตัวเหมือนภาคเอกชน และลดภาระการลงทุนของภาครัฐ		
3. รัฐบาลจำเป็นต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อลดภาระในการค้ำประกันเงินกู้ของรัฐวิสาหกิจที่มีจำนวนมาก		
4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีสาเหตุหนึ่งมาจากเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและรัฐวิสาหกิจมีปัญหาเรื่องทุนและการจัดการ ทำให้ไม่สามารถไล่ตามเอกชนทันได้		
5. การขายหุ้น กิจการโทรคมนาคมให้แก่ประชาชน โดยการนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ เป็นรูปแบบของการแปรรูป กสท.		
6. นโยบายการแปรรูปของ กสท. คือ การแยกกิจการโทรคมนาคม และกิจการไปรษณีย์ออกจากกัน		
7. ปัจจุบันพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกิจการด้านใดหลังการแปรรูปก็ต้องปฏิบัติงานในกิจการด้านนั้น		
8. การแปรรูป กสท. จะทำให้พนักงานได้รับผลกระทบในด้านความมั่นคงในการทำงาน สถานภาพของพนักงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลง		
9. เมื่อแปรรูป กสท. เป็นบริษัทจำกัดแล้ว วัฒนธรรมในการทำงานจะต้องเปลี่ยนแปลงไป พนักงานจะต้องพัฒนาตนเองและจะต้องทำงานหนักมากขึ้น		

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
10. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป กสท. ได้แก่ แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542		
11. การแปรสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทตามพระราชบัญญัติ ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 คือการแปลงทุนเป็นหุ้น แล้วนำไปจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท		
12. การจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) เพื่อกำหนดนโยบายและกำกับดูแล เพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรมในการแข่งขัน		
13. เมื่อมีการแปรรูป กสท. แล้ว สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ซ้ำซ้อนกับ ทศท. ซึ่งจะแปรรูปเช่นกันได้		
14. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของกระทรวงคมนาคมจำเป็นต้องแก้กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารโทรคมนาคมของประเทศเพื่อยกเลิกการผูกขาดของรัฐบาล โดยให้เอกชนสามารถเข้ามาลงทุนในกิจการได้ต่อไป		
15. กสท. ในฐานะรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปัจจุบันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้กำกับดูแล และผู้ให้บริการด้านโทรคมนาคม หากมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีผลบังคับใช้เพื่อรองรับการแปรรูป กสท. จะเปลี่ยนจากผู้มีอำนาจผูกขาดในการให้บริการมาเป็นเพียงผู้ให้บริการเท่านั้น		

ส่วนที่ 3 ทศนคติตอนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง : รายการข้อคำถามต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมายในแต่ละรายการดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่มีความเห็น
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หาก กสท.มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ท่านมีความเห็นในเรื่องต่อไปนี้ นี้อย่างไร	5	4	3	2	1
ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ					
1. ท่านมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของสถานภาพ ของพนักงาน					
2. ท่านคิดว่าการแข่งขันกับผู้ร่วมงานภายหลังจากการแปรรูป เป็นเรื่องที่ดี เพื่อจะแสดงความสามารถของตนเอง					
3. ท่านคิดว่า การแปรรูป กสท. จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ท่าน จะขาดความภาคภูมิใจในสถานภาพของการเป็นพนักงานรัฐ วิสาหกิจ					
4. ท่านเชื่อว่าสถานภาพของท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มากนัก					
5. ภายหลังจากการแปรรูป กสท. ท่านคิดว่าจะได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น					
ด้านสิทธิประโยชน์					
6. ภายหลังจากการแปรรูป กสท. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจะไม่ต่ำกว่า ปัจจุบันและมีแนวโน้มจะได้เพิ่มขึ้น					
7. หลังการแปรรูป กสท. จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวัน ที่สามารถลาและมาสายอาจจะน้อยลงได้					
8. หลังการแปรรูป กสท. การนับอายุงานใหม่ โดยไม่ต่อเนื่องกับ อายุงานเดิม เป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้					
9. การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งแก่พนักงานหลังการแปรรูป กสท. เป็นสิ่งที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ					
ด้านความมั่นคงในอาชีพ					
10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานใน กสท. หลังจากการแปรรูปแล้ว จะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการเปลี่ยนแปลง					

หาก กสท.มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ท่านมีความเห็นในเรื่องต่อไปนี้ นี้อย่างไร	5	4	3	2	1
11. ท่านคิดว่า ท่านอาจให้ถูกออกจากงานก่อนเวลาอันควร ถ้า กสท. มีการแปรรูป					
12. ท่านคิดว่า ท่านจะเปลี่ยนงานใหม่ เมื่อมีการแปรรูป กสท.					
13. ในอนาคตเมื่อมีการแปรรูปแล้วจะทำให้ความมั่นคงในการ ทำงานของท่านมีมากขึ้น					
14. ถ้ามีการแปรรูป กสท.แล้ว ท่านจะห่วงเกรงต่ออนาคตที่จะ เกิดขึ้นในการทำงาน					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
15. ท่านคิดว่าภายหลังแปรรูปในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ จะยังคงมีระบบเส้นสายอยู่					
16. ท่านคิดว่า ถ้ามีการแปรรูปแล้วจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น					
17. ท่านคิดว่าการใช้เส้นสายในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็น สิ่งที่ควรสนับสนุนให้มี					
18. การแปรรูปเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตใน การทำงานได้มากขึ้น					
19. ท่านคิดว่า ภายหลังแปรรูปแล้ว โอกาสในตำแหน่งหน้าที่งาน จะมีความลำบากเพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการกรอกแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ตารางแสดงความถี่ของทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูป
การสื่อสารแห่งประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง แสดงความถี่ของทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่าง

รายการข้อความ	จำนวนร้อยละ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ					
1. ท่านมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนของสถานภาพของพนักงาน	158 (39.5%)	158 (39.5%)	45 (11.3%)	28 (7.0%)	11 (2.8%)
2. ท่านคิดว่าการแข่งขันกับผู้ร่วมงานภายหลังจากการแปรรูปเป็นเรื่องที่ดี เพื่อจะแสดงความสามารถของตนเอง	78 (19.5%)	196 (49.0%)	65 (16.3%)	42 (10.5%)	19 (4.8%)
3. ท่านคิดว่า การแปรรูป กสท. จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ท่านจะขาดความภาคภูมิใจในสถานภาพของการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ	120 (30.0%)	88 (22.0%)	87 (21.8%)	70 (17.5%)	35 (8.8%)
4. ท่านเชื่อว่าสถานภาพของท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากนัก	23 (5.8%)	145 (36.3%)	87 (21.8%)	81 (20.3%)	64 (16.0%)
5. ภายหลังจากการแปรรูป กสท. ท่านคิดว่าจะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	95 (23.8%)	197 (49.3%)	90 (22.5%)	14 (3.5%)	4 (1.0%)
ด้านสิทธิประโยชน์					
6. ภายหลังจากการแปรรูป กสท. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจะไม่ต่ำกว่าปัจจุบันและมีแนวโน้มจะได้เพิ่มขึ้น	98 (24.5%)	154 (38.5%)	103 (25.8%)	29 (7.3%)	16 (4.0%)
7. หลังการแปรรูป กสท. จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลาและมาสายอาจจะลดน้อยน้อยลง	51 (12.8%)	115 (28.8%)	65 (16.3%)	93 (23.3%)	76 (19.0%)

ตาราง (ต่อ)

รายการข้อความ	จำนวนร้อยละ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
8. หลังการแปรรูป กสท. การนับ อายุงานใหม่ โดยไม่ต่อเนื่องกับอายุ งานเดิม เป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้	16 (4.0%)	42 (10.5%)	56 (14.0%)	86 (21.5%)	200 (50.0%)
9. การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งแก่ พนักงานหลังการแปรรูป กสท. เป็น สิ่งที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเป็น เจ้าของ	168 (42.0%)	160 (40.0%)	54 (13.5%)	7 (1.8%)	11 (2.8%)
ด้านความมั่นคงในอาชีพ 10. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานใน กสท. หลังจากการแปรรูปแล้ว จะ ไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการ เปลี่ยนแปลง	19 (4.8%)	80 (20.0%)	88 (22.0%)	120 (30.0%)	93 (23.3%)
11. ท่านคิดว่า ท่านอาจให้ถูกออก จากงานก่อนเวลาอันควร ถ้า กสท. มีการแปรรูป	50 (12.5%)	99 (24.8%)	130 (32.5%)	53 (13.3%)	68 (17.0%)
12. ท่านคิดว่า ท่านจะเปลี่ยนงาน ใหม่ เมื่อมีการแปรรูป กสท.	25 (6.3%)	46 (11.5%)	193 (48.3%)	74 (18.5%)	62 (15.5%)
13. ในอนาคตเมื่อมีการแปรรูป แล้วจะทำให้ความมั่นคงในการ ทำงานของท่านมีมากขึ้น	13 (3.3%)	51 (12.8%)	140 (35.0%)	114 (28.5%)	82 (20.5%)
14. ถ้ามีการแปรรูป กสท. แล้วท่าน จะหันเหตรงต่ออนาคตที่จะเกิดขึ้น ในการทำงาน	98 (24.5%)	129 (32.3%)	96 (24.0%)	49 (12.3%)	28 (7.0%)
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 15. ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ จะ ยังคงมีระบบเส้นสายอยู่	155 (38.8%)	160 (40.0)	40 (10.0%)	27 (6.8%)	18 (4.5%)

ตาราง (ต่อ)

รายการข้อความ	จำนวนร้อยละ				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่มีความ เห็น	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16. ท่านคิดว่า ถ้ามีการแปรรูปแล้วจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	50 (12.5%)	181 (45.3%)	103 (25.8%)	39 (9.8%)	27 (6.8%)
17. ท่านคิดว่าการใช้เส้นสายในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่ควรสนับสนุนให้มี	4 (1.0%)	16 (4.0%)	43 (10.8%)	65 (16.3%)	272 (68.0%)
18. การแปรรูปเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตในการทำงานได้มากขึ้น	46 (11.5%)	148 (37.0%)	128 (32.0%)	44 (11.0%)	34 (8.5%)
19. ท่านคิดว่า ภายหลังแปรรูปแล้ว โอกาสในตำแหน่งหน้าที่งานจะมีความลำบากเพิ่มขึ้น	68 (17.0%)	121 (30.3%)	144 (36.0%)	52 (13.0%)	18 (3.8%)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกรรณมา เล่าห์กมล
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤษภาคม 2505
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2530
สถานที่ทำงาน	การสื่อสารแห่งประเทศไทย ถ.แจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	พนักงานพัสดุ ระดับ 6