

ชื่อวิทยานิพนธ์ ทักษะคิดของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการแปลงสภาพ
เป็นบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด: ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์ในเขต
พื้นที่ภาคตะวันออก

ผู้วิจัย นางวันเพ็ญ เจริญสุข ปริญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.กัังพร ทองใบ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สุพุมลย์ จำนิง ปีการศึกษา 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเรื่อง
การแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.) (2)
ศึกษาทัศนคติต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐเป็นพนักงานบริษัทจำกัด (3) เพื่อเสนอ
แนะแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติของพนักงานในเรื่องการแปลงสภาพ

ในการวิจัยใช้วิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำกรไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค
ตะวันออกจำนวน 250 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 488 คน โดยใช้แบบสอบถามและรวบรวม
นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ใช้สถิติในการวิจัยเชิงพรรณนา คือค่าเฉลี่ย
ค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมานคือ การทดสอบแบบที แบบเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณตามวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปลงสภาพในระดับ
ปานกลาง (2) ทัศนคติต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐมาเป็นพนักงานบริษัทจำกัด
อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.59$) โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม (3) ภูมิหลังที่แตกต่างกัน
ของพนักงานไม่มีผลต่อทัศนคติต่อการแปลงสภาพในภาพรวม แต่วิเคราะห์รายด้านพบว่า ความ
แตกต่างกันของพนักงานที่มี ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือนที่ต่างกัน
มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) ระดับความรู้
ความเข้าใจที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพของพนักงาน

คำสำคัญ ทักษะคิดต่อการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย บจ.ไปรษณีย์ไทย

Thesis title: AN ATTITUDE OF THE COMMUNICATIONS AUTHORITY OF THAILAND'S EMPLOYEES TOWARD PRIVATIZATION OF THAILAND POST COMPANY LIMITED: A CASE STUDY OF EASTERN POST OFFICE REGION

Researcher: Mrs. Wanphen Charoensuk; **Degree:** Master of Business Administration

Thesis advisors: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; (2) Sukumarn Shumnij, Assistant Professor; **Academic year:** 2003

ABSTRACT

The objectives of this research were to (1) study the level of knowledge and understanding of privatization of The Communications Authority of Thailand (CAT) to Thailand Post Company Limited (THP); (2) study attitudes to changing status in government officials and non-government officials; and (3) to give suggestions to enhance the attitude of the employees towards privatization

The sample population was 488 employees of Eastern Post Office Region. The sample consisted of 250 employees using stratified random sampling. Data were collected by using the questionnaires and analyzed by using SPSS/PC⁺ computer program. Statistical tools employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-way ANOVA and LSD.

The results of these analyzes showed that (1) employees had knowledge and understanding of privatization at a moderate level; (2) an attitude in respect to changed status was at a low level, especially in terms of social acceptance; (3) different personal factors did not influence general attitudes of the employees but some factors, i.e educational level, years of experience, position and salary were found to be significantly different at the 0.05 level; and (4) different levels of knowledge and understanding toward privatization did not influence the attitudes of the officials.

Keywords: An attitude toward privatization, The Communications Authority of Thailand, Thailand Post Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุจุมาลย์ ชำนิง สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณนิศยา ชีวะพฤกษ์ ผู้จัดการส่วนตรวจสอบงานการเงิน คุณสุชาติ ศรีมงคลกาญจน์ หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์อรัญประเทศและคุณพงษ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพบริการ สำนักงานไปรษณีย์เขต 2 บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมืออย่างดีจากพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งที่กรุณาให้คำแนะนำ และประสานงานในเรื่องเอกสารต่าง ๆ

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวทุกท่านที่ให้ความสนับสนุน ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจที่ดียิ่ง ซึ่งผู้วิจัยถือเป็นสิ่งที่ล้ำค่าต่อสิ่งที่ได้รับในครั้งนี้ เป็นผลให้การทำวิจัยในครั้งนี้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ และประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้สนใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกท่าน

วันเพ็ญ เจริญสุข

มีนาคม 2547

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	14
การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	26
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
ประชากรและตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	39
การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม.....	39
การรวบรวมข้อมูล.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเรื่องการแปลงสภาพ.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของพนักงาน.....	49
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	80
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	88
ก แผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	89
ข วัตถุประสงค์ของ บจ. ไปรษณีย์ไทย.....	95
ค แบบสอบถาม.....	107
ประวัติผู้วิจัย.....	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	44
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทยของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	46
ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ	49
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย.....	50
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ด้านการ เปลี่ยนสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ.....	51
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	52
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงาน ที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้านความมั่นคงในอาชีพ.....	53
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ.....	55
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามเพศ.....	56
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี ต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ.....	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.12	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามอายุ.....	57
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.14	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.16	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	60
ตารางที่ 4.17	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามอายุงาน.....	61
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุงาน.....	61
ตารางที่ 4.19	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสภาพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	62
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	63
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	64
ตารางที่ 4.23	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ. ไปรษณีย์ไทย ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับ ตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	65
ตารางที่ 4.24	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน	65
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน	66
ตารางที่ 4.26	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกอัตราเงินเดือน โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.27	การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออก ที่มีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยจำแนกตาม ระดับความรู้ความเข้าใจนโยบายและวิธีการแปลงสภาพ กสท.....	68
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพ.....	69
ตารางที่ 4.29	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านสถานภาพของพนักงานหลังการ แปลงสภาพ.....	70
ตารางที่ 4.30	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านสิทธิประโยชน์.....	71
ตารางที่ 4.31	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	72

ฉ

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ความก้าวหน้าในอาชีพ.....73

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ภาพที่ 3.1	แสดงรูปแบบการแปลงสภาพของ ทศท.และ กสท.....	27
ภาพที่ 3.2	แสดงรูปแบบการแปลงสภาพ กสท.....	31

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปีที่ 1-9 มีวัตถุประสงค์หลายประการคือ ลดภาระเงินอุดหนุนที่รัฐต้องจ่ายให้หลายหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีผลขาดทุน ขาดแคลนเงินลงทุน และลดบทบาทของรัฐทั้งหมดหรือบางส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้และประเภทสังคมสงเคราะห์ และเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของภาครัฐมากขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการปฏิรูประบบเศรษฐกิจของประเทศ รัฐจึงได้ดำเนินแนวนโยบายในเรื่องนี้ตลอดมา และยิ่งปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนมากขึ้น เพราะมีแรงผลักดันจากการเกิดวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 จากการลอยตัวค่าเงินบาท และการปิดสถาบันการเงินจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดตั้งกองทุนฟื้นฟูขึ้นเพื่อช่วยเหลือสถาบันการเงินที่มีฐานะการเงินอ่อนแอเป็นจำนวนเงินหลายแสนล้านบาท การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยวิธีขายหุ้นให้ภาคเอกชนจึงเป็นแหล่งที่มาของเงินที่จะนำไปชำระหนี้กองทุนฟื้นฟูอีกทางหนึ่ง

การสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินงานด้านการให้บริการ โทรคมนาคมและบริการ ไปรษณีย์ทั้งในและต่างประเทศ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2520 (เดิมสังกัดกระทรวงคมนาคม) มีผลประกอบการที่มีกำไรในทุกปี ผลประกอบการปี พ.ศ. 2544 กำไร 7,149 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2545 กำไร 5,690 ล้านบาท ด้านโทรคมนาคมมีกำไร ด้านไปรษณีย์ขาดทุน ภาพรวมมีกำไร (www.cat.co.th) ซึ่งนับว่าเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นดีรัฐวิสาหกิจหนึ่ง และผลกำไรทางด้านโทรคมนาคมที่มีจำนวนมากทำให้เกิดการแข่งขันในด้านการสื่อสารด้านโทรคมนาคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ และส่งผลกระทบต่อพัฒนากิจการ โทรคมนาคมของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นวิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีของการสื่อสาร โทรคมนาคมที่รวดเร็ว การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ บทบาทของภาคเอกชนที่เพิ่มสูงขึ้น และนโยบายการเปิดการค้าเสรีในปี พ.ศ. 2549 ของ WTO (World Trade Organization) ที่รัฐบาลไทยเป็นสมาชิก ทำให้หน่วยงานด้านโทรคมนาคมต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการแข่งขันที่จะเกิดขึ้น จึงได้มีการเร่งรัดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านโทรคมนาคม ทั้งการสื่อสารแห่งประเทศไทย และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยในส่วนของ การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยนั้น รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนกระทั่งสามารถ

แปรรูปได้เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ.2546 โดยคณะรัฐมนตรีอนุมัติแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคมเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ.2540 และมีการดำเนินการเรื่อยมา มีการปรับเปลี่ยนใน รายละเอียดบ่อยครั้ง อันมีเหตุมาจากการเปลี่ยนรัฐบาล แนวคิดของผู้บริหารในการแปรรูปก็เปลี่ยน ไปด้วย ข้อมูลข่าวสารที่พนักงานได้รับสับสน ไม่ชัดเจน และไม่เป็นการ จนกระทั่งในวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2546 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้แปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตาม ข้อเสนอการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยของคณะกรรมการนโยบายและทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.) เป็น 2 บริษัทดังนี้

1. บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ทุนจดทะเบียน 10,000.- ล้านบาท พนักงานและลูกจ้าง 6,205 คน

2. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทุนจดทะเบียน 750.- ล้านบาท พนักงานและลูกจ้าง 20,010 คน

จากตัวเลขดังกล่าว จะเห็นว่าจำนวนพนักงานและลูกจ้างที่โอนไป บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีจำนวนมาก เนื่องจากระบบงานไปรษณีย์ต้องใช้คนเป็นกลไกในการปฏิบัติงานไม่สามารถใช้เครื่องมือเครื่องจักรแทน ได้เหมือนงานด้าน โทรคมนาคม และด้วยเหตุที่การแปลงสภาพนี้จะต้อง มีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานและลูกจ้างดังกล่าว เพราะผลประกอบการ ด้านไปรษณีย์ประสบกับการขาดทุนในทุก ๆ ปี เมื่อแปลงสภาพเป็นบริษัทแล้วอาจทำให้เกิดการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงย่อมมีผลกระทบต่อบุคคลไม่ทางตรงก็ทางอ้อม (นงนุช วงษ์สุวรรณ 2535: 80 อ่างใน สายพิณ ภูวจิตร 2544: 20) ที่ทำให้พนักงานเสียประโยชน์ เสียขวัญ เกิดความเสียดายต่อสิ่งที่ไม่แน่นอนในอนาคต ฉะนั้น ทศนคติของพนักงานในเรื่องการแปลง สภาพไปเป็นบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่นี้ จะได้รับความร่วมมือหรือต่อต้านในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานจากพนักงาน จึงควรมีการศึกษาเพื่อให้ง่ายที่ก่อให้เกิดทัศนคติในทิศทางต่าง ๆ และหาทางแก้ไขหรือส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนบริษัท ไปรษณีย์ไทยให้พ้นจากสภาพการขาดทุนให้สามารถเลี้ยงตัวได้และมีกำไรในที่สุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติของพนักงานการสื่อสารต่อ การแปลงสภาพเป็น บ. ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

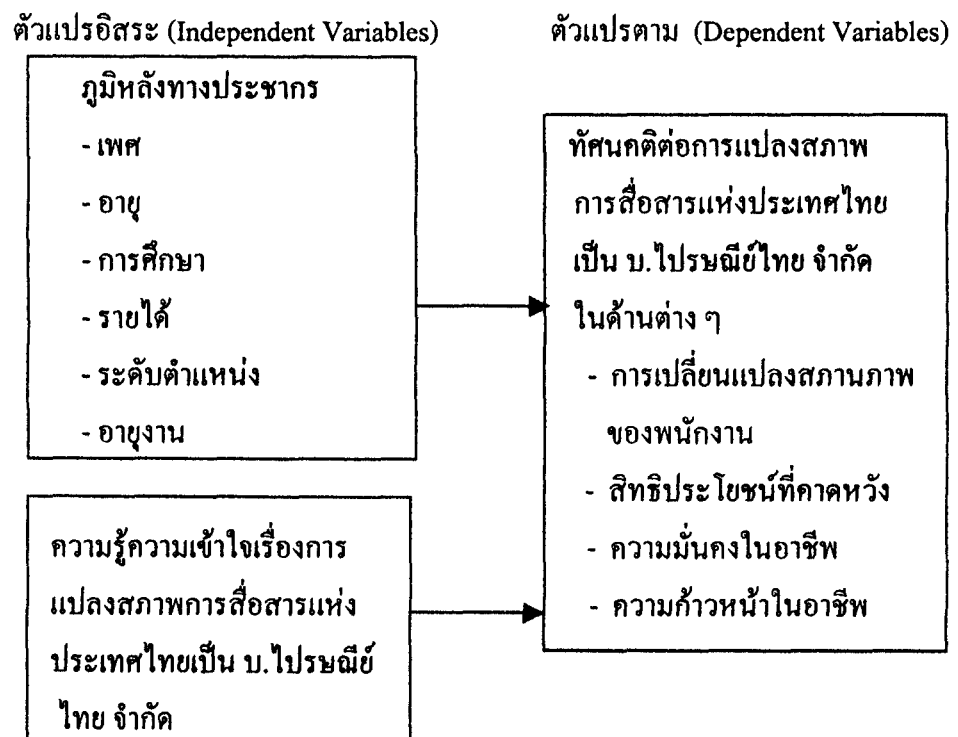
2.1 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องการแปลงสภาพจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.2 เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐมาเป็นพนักงานบริษัทจำกัด

2.2 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติของพนักงานในเรื่องการแปลงสภาพ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานต่าง ๆ ในเรื่องทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากผู้วิจัยหลายท่าน ส่วนใหญ่พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ระดับตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และวิธีดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีผลทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สำหรับตัวแปรตาม เช่น การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า เป็นปัจจัยในการวัดทัศนคติในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพรวมของทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงกำหนดกรอบแนวคิดตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานที่มีภูมิหลังทางประชากรต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่างกัน

4.2 พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแปลงสภาพ ต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ด้านระยะเวลา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ จึงกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ โดยเริ่มตั้งแต่ 1 กค.2546 – 31 กค.2547

5.2 ด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะในส่วนของพนักงานสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก (จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก) ที่มีทั้งหมด 488 คน แต่ผู้ศึกษากำหนดใช้แบบสอบถามโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน

5.3 ด้านเนื้อหา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด เท่านั้นไม่ได้ศึกษาการแปลงสภาพเป็น บ.กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

6. ข้อจำกัดของการวิจัย

บจ. ไปรษณีย์ไทย มีพื้นที่ครอบคลุมทั่วประเทศ มีที่ทำการไปรษณีย์ทั้งหมด 1201 แห่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา และค่าใช้จ่ายจึงได้กำหนดขอบเขตของประชากรเป้าหมายที่ศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก มีจำนวน 91 ที่ทำการ พนักงาน 488 คน และใช้เทคนิควิธีการสำรวจตัวอย่าง (Sampling Survey) ในการศึกษา แบบบรายชั้น (Stratified Random Sampling)

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึก ความรู้ ความเข้าใจ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่งอันมีอันมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งนั้นในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน

การแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย หมายถึง รูปแบบการแปรรัฐวิสาหกิจ
รูปแบบหนึ่ง เพื่อต้องการระดมทุนโดยการขายหุ้นให้กับภาคเอกชน แต่ต้องมีการเปลี่ยนสถานะ
เป็นบริษัทก่อน ตาม พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้มี
ตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงานด้านไปรษณีย์ ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตภาคตะวันออก

ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย
หมายถึงพนักงานได้รับรู้เกี่ยวกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ
เนื้อหาสาระตรงกับข้อเท็จจริงที่ปรากฏในแนวนโยบาย สามารถวัดได้ เช่น รูปแบบของกิจ
การในอนาคต วัตถุประสงค์ของการแปลงสภาพ หลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ว่ารู้ถูกต้องกับ
นโยบายที่กำหนดและดำเนินการหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ภูมิหลังทางประชากร หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกความแตกต่างด้านสังคม ได้แก่ เพศ อายุ
การศึกษา อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะรับทราบถึงทัศนคติและปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของ
พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในส่วนงานด้านไปรษณีย์ ที่มีต่อการแปลงสภาพของการสื่อ
สารแห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นประ โยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการหาทางปรับ
เปลี่ยนหรือส่งเสริมทัศนคติของพนักงานให้เป็นไปในทางบวก และการสร้างความรู้ความเข้าใจที่
ถูกต้อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรใหม่ให้มีความมั่นคง สามารถ
เผชิญกับการแข่งขันกับธุรกิจเอกชน ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในอนาคตอันใกล้

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญของบทนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับทัศนคติ

1.1 ความหมายของทัศนคติ

คำว่า “ทัศนคติ (Attitude)” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “ทัศน” ซึ่งแปลว่า ความเห็น กับคำว่า “คติ” ซึ่งแปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะ เมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่า ลักษณะของความเห็น ซึ่งหมายถึงความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือนุคคลใดบุคคลหนึ่ง

คำว่า “ทัศนคติ” ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 3) ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ชูชีพ อ่อน โลกสูง (2522: 104) อังโนสาธิต ฐานะกาญจน์ 2541: 13) ทัศนคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะตอบสนองหรือการแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกหรือการตอบสนองดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางชอบ หรือไม่ชอบก็ได้

สุชา จันทน์เอม (2524: 108) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้หรือท่าทีนี้จะขึ้นอยู่กับงานที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ทัศนคติมิได้ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่เกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคล ด้วยเหตุนี้ ทัศนคติจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

และการเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่บุคคลได้รับเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับความเข้มข้นของทัศนคติ และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับด้วย

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527: 131) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของความเข้าใจ ความรู้สึก และแนวโน้มในการตอบโต้ของเราต่อบุคคล วัตถุ หรือเรื่องราวทั้งปวง

ลัดดา กิติวิภาต (2532: 2) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือในทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เพ็ญแข ศรีสุทธีกุล (2537 อ้างในสาริต ฐานเกาญจน์ 2541: 12) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึงความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ ต่อสภาพบางอย่างต่อบุคคล หรือต่อสิ่งของ เช่น ความพอใจ หรือความไม่พอใจ

Shaw and Wright (1967 อ้างใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิ์วัฒน์ 2538: 25) ให้ความหมายว่าทัศนคติ คือ ลักษณะความรู้สึกลึกซึ้งทางจิตใจของบุคคล เนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทางหนึ่งในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้อง

แอลพอร์ท (1967 อ้างใน นิธยา ชีวะพุกภัย 2540: 45) ได้ให้ความหมายของ ทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เธอร์ส โคน (1974: 72) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของมนุษย์เกี่ยวกับ ความรู้สึก อคติ ความกลัว ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ไอเซน (1988: 95) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ อารมณ์ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่ตอบสนองต่อวัตถุ บุคคล สถาบัน หรือเหตุการณ์

Stephen P. Robbins (1993 อ้างในสายพิณ ภู่วิจิตร 2544: 20) ได้อธิบายไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เหตุการณ์ใด เหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งสะท้อนออกมาโดยการแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น

จากความหมายในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก ความเชื่อที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาหรือกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางสนับสนุน หรือปฏิเสธ อาจเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับเพิ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงจะช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับความเข้มของทัศนคติและประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ โดยทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจน การที่เราจะทราบทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ก็ต้องใช้วิธี แปลความหมายของการแสดงออก

1.2 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

ทัศนคติจะไม่เกิดโดยฉับพลันแต่ค่อย ๆ สะสมจากประสบการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ทัศนคติ จะเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติของบุคคลนี้ได้ มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 65-70) กล่าวว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ องค์ประกอบที่จะต้องพิจารณา

1. ตัวบุคคล บุคลิกภาพที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติของบุคคลแตกต่างกัน
 - ลักษณะทางประชากรบางอย่างมีผลต่อทัศนคติ เช่น เพศ (เพศหญิง ประณีประนอมมากกว่าเพศชาย) อายุ (ผู้ใหญ่มักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ยาก) เป็นต้น
 - การเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล ได้แก่ การขาดหรือสูญเสียสถานภาพบางอย่าง หรือการได้สถานภาพบางอย่าง ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจ ซึ่งก่อให้เกิดอคติหรือความรู้สึกต่อบางสิ่งบางอย่างได้

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลหนึ่งสามารถสร้างทัศนคติแก่บุคคลอื่นได้หากบุคคลนั้นเป็นที่เชื่อถือ น่าสนใจและมีอำนาจ บุคคลจะเกิดทัศนคติเนื่องจากประสบการณ์ตรงน้อยมาก ส่วนใหญ่เป็นผลจากบุคคลอื่น

3. กลุ่ม ทัศนคติของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับกลุ่มที่เป็นสมาชิก สื่อมวลชน เพื่อน ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของเด็กที่อยู่ในฐานะทางสังคมที่แตกต่างกัน ที่มีต่อบางสิ่งบางอย่างพบว่า เด็กที่มีฐานะทางสังคมต่ำจะมีแนวคิดในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกับเด็กที่มีฐานะทางสังคมสูง และในปี ค.ศ.1949 ได้มีการศึกษาพบว่า กลุ่มคนผิวขาวฐานะทางเศรษฐกิจต่ำจะมีทัศนคติไม่ดี ไม่ชอบ นิโกร มากกว่าพวกที่อยู่ในฐานะปานกลาง จึงสรุปได้ว่า ฐานะทางสังคมและฐานะทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อทัศนคติ การต่อสู้เพื่อฐานะทางเศรษฐกิจจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ถวิล ชาราโภชน (2532 : 50) ได้สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติไว้ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) คือ การมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น ๆ เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อบุคคลหนึ่งเราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ไม่ดีเรามากมีแนวโน้มจะไม่ชอบบุคคลนั้น
2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication From Experience) ทัศนคติ

หลายอย่างของบุคคลเกิดจาก ผลการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้ อย่างไม่เป็นทางการ

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทักษะบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น ขบวนการเกิดทัศนคติด้วยวิธีนี้เกิดขึ้น โดยขั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่างบุคคลจะมองเห็นว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติอย่างไรขั้นต่อไปบุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปแบบของความเชื่อ ทักษะซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน (Institution Factors) เช่น โรงเรียนสถานที่ประกอบพิธีศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ สถาบันเหล่านี้จะเป็นที่มา และสนับสนุนให้เกิดทัศนคติอย่างชัดเจน

Krech Cruthchfield และ Ballachy (อ้างในนิเทศา ชีวะพฤกษ์ 2540 : 47) ให้ความเห็นว่า ทักษะอาจเกิดขึ้นได้ ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการของบุคคล สิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนได้บุคคลก็มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงข้ามหากสิ่งใดตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. การได้เรียนรู้ความจริงต่าง ๆ อาจจะได้เรียนรู้มา โดยการอ่านหรือจากคำบอกเล่าของผู้อื่นก็ได้

3. การเข้าไปเป็นสมาชิกหรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนส่วนมากมักยอมรับเอาทัศนคติของกลุ่มมาเป็นของตน หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนเกินไป

4. บุคลิกภาพของบุคคลผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบูรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ผู้ที่ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงข้าม

จากการที่นักวิชาการ ได้กล่าวมา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติมีมากมาย สามารถสรุปเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวบุคคล บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์และการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น
3. การเลียนแบบ
4. การเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล
5. ฐานะทางสังคม และเศรษฐกิจ

1.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ทิตยา สุวรรณชญ (2537 อ้างในสาธิต ฐานะกาญจน์ 2541: 14) ได้แบ่งองค์ประกอบของคำว่า ทัศนคติ ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้คือ

1. ส่วนของความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบไม่ชอบ รักเกลียดกลัว ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์ของบุคคลในสังคมไทย ก็คือเรื่องของใจนั่นเอง
2. ส่วนของสติและเหตุผล (Cognitive Component) เป็นเรื่องของการใช้เหตุผลของแต่ละบุคคลในการจำแนกแยกแยะและความแตกต่าง ตลอดจนการพิจารณาของบุคคล ซึ่งในส่วนนี้จะมีลักษณะที่ปลอดจากอารมณ์ แต่เป็นเรื่องของเหตุและผล ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความเชื่อของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ
3. ส่วนของแบบพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มที่จะมีพฤติกรรม (Action Tendency) และแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมนี้ ก็จะมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับส่วนของความรู้สึกตลอดจนส่วนของสติ และเหตุผล ส่วนของแบบพฤติกรรมจะเป็นส่วนที่บุคคลพร้อมที่จะมีปฏิกิริยา แสดงออกต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

Stephen P. Robbins (อ้างในสายพิณ ภู่วิจิตร 2544 : 20) กล่าวว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ บุคคล หรือเหตุการณ์ ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดีจะก่อให้เกิดทัศนคติ ถ้าหากไม่รู้จักก็จะไม่มีทัศนคติต่อสิ่งนั้น
2. องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึก อารมณ์ ซึ่งถูกเร้าจากการได้รับรู้จะเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี-ไม่ดี, ชอบ-ไม่ชอบ, พอใจ-ไม่พอใจ
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นส่วนของทัศนคติที่สะท้อนถึงความตั้งใจในการกระทำ ที่จะตอบสนองไปทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามความรู้สึก

องค์ประกอบของทัศนคติในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ตามแนวคิดของ Stephen P. Robbins ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน ข้างต้น

1.4 ลักษณะของทัศนคติ

พัชนี ทรกวิน (2526: 78-79 อ้างใน นิติษา ชีวะพฤษ, 2540: 50) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลอาจแตกต่างกันตามมิติของทัศนคติอันได้แก่

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
งานกับบรรณสารสนเทศ

1. ทิศทาง (Direction)
2. ปริมาณ (Magnitude or Extremity)
3. ความเข้มข้น (Intensive or Valence) หมายถึงสิ่งที่บอกถึงความแตกต่าง

ของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ

4. ความเด่น (Salience)
5. ความเด่นทางความรู้สึก Affective Salience)
6. ความตรงข้าม (Ambivalence)
7. การแสดงออก (Overtness)

สาธิต ฐานะกาญจน์ (2541: 14) กล่าวว่าทัศนคติเป็นสิ่งที่สามารถชี้ทิศทางในการแสดงออกของบุคคลต่าง ๆ ที่จะกระทำต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์หรือทิศทางที่สนับสนุนหรือปฏิเสธ อย่างไรก็ตามได้เป็นที่ยอมรับกันในระหว่างนักวิชาการกันว่า ทัศนคติ นั้นมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. ทัศนคติ เป็นสภาวะก่อนที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบ (Predisposition to Respond) ต่อเหตุการณ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าเป็นสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง
 2. ทัศนคติ จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Consistent over Time) แต่ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง
 3. ทัศนคติเป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมกับความรูสึกนึกคิดไม่ว่าจะเป็นรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือการแสดง ความรูสึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 4. ทัศนคติมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลได้ประเมินและเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดยให้ความหมายรวมถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริง ๆ ด้วย
- ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้ลักษณะของทัศนคติเพียง 2 ลักษณะคือ
1. ทิศทาง (Direction) หมายถึง การให้การสนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะเน้นไปทางองค์ประกอบของความรู้สึก ถ้ามีทิศทางในทางบวกคือให้การสนับสนุน ส่วนในทางลบ คือคัดค้าน
 2. ปริมาณ (Magnitude or Extremity) หมายถึง ความชอบ หรือไม่ชอบ มีความรุนแรงน้อยเพียงใดมีความสัมพันธ์กับปริมาณ เช่น ชอบมาก ชอบน้อย เป็นต้น

1.5 การวัดทัศนคติ

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 :187) กล่าวว่า การวัดทัศนคติ สามารถวัดได้ในหลายวิธี เช่น การวัดโดยการประมาณความรู้สึกของตนเอง (Self-report measures) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (Observation of over behavior) การตีความหรือแปลความหมายจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้าบางชนิด (Reactions and Interpretations of partially structured stimuli) การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ (Performance on objective tasks) และปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย (Physiological reactions)

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529) อ้างในสาธิต ฐานะกาญจน์ 2541: 17) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้วัดทัศนคติที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายนั้น ได้แก่ วิธีวัดช่วงเท่ากัน (Equal-appearing interval scale) ของ THURSTONE และแบบมาตรฐานบอกการประมาณค่า (Summated rating scale) ของ LIKERT ซึ่งเป็นการวัดระดับความรู้สึกของตนเอง

ถวิล ชาราโกชน์ (2532 : 77-78) อธิบายว่า เนื่องจากทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประการ การวัดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเราอาจวัดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรืออาจวัดองค์ประกอบการรับรู้ ทางความรู้สึกและทางการกระทำพร้อมกันไปเลยก็ได้ การวัดทัศนคตินั้น เราจะวัดออกมาในลักษณะของทิศทาง และปริมาณ ทั้งนี้เพราะมีเครื่องมือวัดและมีผู้นิยมสร้างเครื่องมือที่จะวัดในลักษณะนี้กันมาก การวัดทัศนคติมีหลายวิธี ได้แก่ วิธีสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้แบบสอบถาม วิธีการสะท้อนให้เห็นภาพและวิธีการวัดแบบไม่รบกวน

ในการวัดทัศนคติในการวิจัยครั้งนี้ สามารถวัดองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความรู้สึกและแนวโน้มการกระทำของทัศนคติได้ใน 2 ลักษณะ ตามข้อสรุปข้างต้น โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จากผู้ถูกศึกษาได้โดยตรง แบบสอบถามจะมีข้อจำกัดข้อเสียอย่างเรียบร้อย เพื่อให้ผู้ตอบทุกคนตอบมาเป็นแบบแผนเดียวกัน และในแบบสอบถามยังสามารถสร้างคำถาม และถามในหลาย ๆ ด้านตามความต้องการของผู้ศึกษาได้ และยังช่วยประหยัดเวลาในการหาข้อมูลเพราะผู้ศึกษาสามารถส่งแบบถามไปให้คนเป็นจำนวนมาก ๆ ในเวลาเดียวกันได้ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scales)

1.6 หน้าที่และประโยชน์ของทัศนคติ และการวัดทัศนคติ

ริชาร์ดเอ็ม.สโตอร์ (Richard M. Steer, 1956 อ้างในสาธิต ฐานะกาญจน์: 15) ได้กล่าวถึงคำว่าหน้าที่และประโยชน์ของ ทัศนคติไว้ คล้าย ๆ กัน 4 ประการคือ

1. หน้าที่ในการให้ความเข้าใจ (understanding or knowledge function) มีทัศนคติหลายอย่างที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในโลกและสภาพแวดล้อมที่ได้เรียนรู้จากความเข้าใจและการกระทำของบุคคลอื่นในสังคมซึ่งเราสามารถอธิบายและคาดคะเนในการกระทำของตนเอง และบุคคลอื่นได้

2. หน้าที่ป้องกันตนเอง (ego-defense of protect their selfesteem) บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตนเอง เพื่อความสบายใจเป็นต้นว่า คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็จะมีหาทางออกให้กับตนเองว่า การที่คนทำเช่นนั้นก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง

3. หน้าที่ในการปรับตัว (adjustive function or need satisfaction) ทัศนคติจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสังคม โดยปกติบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสำคัญ และจะพัฒนาทัศนคติตามแนวทางที่คาดว่าจะตอบสนองความต้องการของตนได้ เช่น คนหันมาชอบการศึกษา เพราะเชื่อว่าการศึกษาระดับสูงจะช่วยให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

4. หน้าที่แสดงออกถึงค่านิยม (value expression) ทัศนคดียังช่วยให้บุคคลได้แสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง เช่น คนที่มีความซื่อสัตย์มากก็จะแสดงออกโดยการไม่ฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530 อ้างถึงใน สาริต ฐานะกาญจน์: 19) กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดทัศนคติ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรม ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี มากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เองจะเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใด นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. วัดเพื่อหาทางป้องกัน การที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้น เป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บุคคลในสังคมนั้นควรจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน และไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไข การวัดทัศนคติจะทำให้เราทราบว่า บุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใด ดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหนึ่ง จะช่วยให้เราสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขลักษณะที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุและผล ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2.1 ความหมายของ “รัฐวิสาหกิจ (State Enterprise)”

ได้มีนักวิชาการและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Hanson A.H.(1960 อ้างในนิคิตยา ชีวะพฤกษ์ 2540: 6) ให้คำนิยามว่า “รัฐวิสาหกิจ หมายถึง กิจการที่รัฐเป็นเจ้าของและดำเนินการด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และการค้า พาณิชย”

Musolf (1968: อ้างในนิคิตยา ชีวะพฤกษ์ 2540: 7) ให้คำนิยามว่า “รัฐวิสาหกิจเป็น กิจการของรัฐบาลที่ดำเนินการตามรูปแบบเศรษฐกิจ

Wickham (1969 อ้างใน นิตยา ชีวะพฤกษ์ 2540: 6) ให้คำนิยามว่า “รัฐวิสาหกิจ คือ องค์กรที่ดำเนินการเพื่อขยายผลผลิต (หรือบริการ) แก่ตลาดโดยที่กิจการนั้นมีรัฐบาลหรือส่วน ราชการเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ ลักษณะขององค์กรนี้ จะมีระบบการงบประมาณแยก ต่างหากจากราชการและจะมีการดำเนินการบริหารของตนเองในการดำเนินการเหล่านี้ รัฐบาลหรือ ส่วนราชการเป็นผู้มอบหมายให้ดำเนินการ โดยรัฐบาลหรือส่วนราชการจะคอยเป็นผู้กำหนดแนว ทางให้องค์กรเหล่านี้ปฏิบัติ

Carery Jones N.S., S.M.Patanker (1974: อ้างใน ประเสริฐ จันทรกระจ่าง 2543: 14) ให้คำนิยามว่า “รัฐวิสาหกิจ คือ กิจการของรัฐที่มีความสัมพันธ์กับมหาชนในเชิงธุรกิจมิใช่เป็น การแสดงบทบาทหน้าที่ขององค์กรฝ่ายปกครอง ผู้ให้บริการของรัฐวิสาหกิจคือ ผู้ที่จะต้องจ่ายค่า บริการนั้น ๆ มิใช่เป็นการนำภาษีอากรของประชาชนมาใช้จ่ายให้รัฐวิสาหกิจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ค่าใช้จ่ายนั้น ๆ เกิดขึ้นจากรายได้ใน การดำเนินการ มิได้เป็นการนำเงินภาษีอากรมาใช้ดำเนินการ การใช้จ่ายของกิจการรัฐวิสาหกิจ จะผันแปรไปตามความต้องการของผู้บริโภคและเป็นสิ่ง ที่ ต้องมีการคาดคะเนระยะยาวพอสมควร การใช้จ่ายเพื่อขยายความต้องการของผู้ใช้ ไม่ควรจะทำให้ เกิดการเพิ่มขึ้นแก่ค่าใช้จ่ายของรัฐบาล และการดำเนินการนั้น ต้องดำเนินการไปตามวิธีการของ ธุรกิจ

สำนักงานเลขาธิการประเทศเครือจักรภพ (1976 อ้างใน นิตยา ชีวะพฤกษ์ 2540: 7) ให้ความหมายไว้ 2 ความหมายคือ

1. กิจการทางเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลหรือองค์กรส่วนราชการเป็นเจ้าของและ ควบคุมการบริหาร
2. กิจการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ซึ่งลักษณะการเป็นเจ้าของนี้อาจเป็นเจ้าของทั้งหมด

หรือเป็นผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ก็ได้ กิจการเหล่านี้ดำเนินการด้านพาณิชย์กรรมการเงิน การอุตสาหกรรม การเกษตร การสาธารณูปโภค การจัดการขั้นพื้นฐาน (Infrastructure) หรือการดำเนินการส่งเสริมต่าง ๆ ลักษณะของกิจการเหล่านี้ จะมีส่วนเกี่ยวเนื่องกับการขายสินค้าและบริการ สามารถแสดงฐานะของกิจการได้ตามหลักงบดุล และบัญชีกำไรขาดทุน

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2521 มาตรา 4 ระบุว่า รัฐวิสาหกิจหมายถึง องค์กร การ บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ดังนี้

1. องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจ ที่รัฐเป็นเจ้าของ
2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือ กรม และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือ
3. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือ กรม และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) และ 2) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

“รัฐวิสาหกิจ” ตามความหมายของ พ.ร.บ.คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 หมายถึง

1. องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งองค์กรของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์กร หรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อสงเคราะห์ หรือส่งเสริมกิจการใด ๆ ที่ไม่ใช่ธุรกิจ

2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ หรือ

3. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) และหรือ 2) มีทุนรวมอยู่ด้วยถึงสองในสาม

“รัฐวิสาหกิจ” ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 แยกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ประเภทองค์กรของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ รัฐวิสาหกิจประเภทนี้เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งโดยมีกฎหมายเฉพาะของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ประกาศคณะปฏิวัติ หรือพระราชกฤษฎีกาก็ตาม เช่น การ

ปีโตรเลียมแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ฯลฯ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามระเบียบซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เช่น โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, โรงงานไฟ โรงงานสุรา กรมสรรพสามิต, โรงพิมพ์ตำรวจ กรมตำรวจ , สำนักงานขนานูปการ กรมประชาสัมพันธ์

2. ประเภทบริษัท ซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชน จำกัด โดยรัฐหรือรัฐวิสาหกิจถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 50 เช่น บ.การบินไทย จำกัด, บ.ขนส่ง จำกัด

จากการทบทวนความหมายของรัฐวิสาหกิจดังกล่าวข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ความหมายของรัฐวิสาหกิจตาม กฎหมายว่าด้วยวิซิงประมาณ พ.ศ.2502 เพื่อให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

2.2 แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แปลงจากคำว่า “Privatization” ที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน โดยมีผู้ให้ความหมายทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

Cowan L. Gray (1983 อ้างใน นิติยา ชีวะพฤษ 2540 : 12) เสนอกรอบความคิด เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่าเป็นวิถีทางใหม่ที่จะใช้แก้ปัญหาของรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทางคือการปลดเปลื้องภาระหรือการเลิกล้มกิจการ การสร้างระบบการแข่งขันระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชน และการว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ หรือบริษัทของชาวพื้นเมืองเข้ามาบริหารกิจการ รัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน โดยมุ่งที่จะช่วยให้กิจการเหล่านี้มีกำไรหรืออยู่ในระดับคุ้มทุน ความคิดของ Cowan แยกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แนวความคิดการแปรรูปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับชาติ คือ เสริมสร้างบทบาทของภาคเอกชน และลดบทบาทของรัฐเป็นเพียงผู้กำหนดกฎเกณฑ์ และพิทักษ์กฎของสังคมโดยรวม

2. แนวความคิดการทำสัญญาว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ เข้ามาบริหารกิจการ เพื่อถ่ายถอดทักษะทางการบริหาร

พรายพล คุ่มทรัพย์ (2541: 1) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลง จากวัตถุประสงค์ทางการเมืองในด้านการจ้างงานหรือความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ไปสู่วัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจเพื่อกำไรที่สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น และการให้อัตราผลตอบแทนที่สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลกระทบไปถึงแทบทุกส่วนของเศรษฐกิจและสังคม เพราะรัฐ

วิสาหกิจที่มีการแปรรูปมักเป็นกิจการสาธารณูปโภคที่สำคัญ เช่น ไฟฟ้า โทรศัพท์ และประปา นอกจากนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจยังมีผลเปลี่ยนแปลงดุลอำนาจจากฝ่ายแรงงานไปสู่ฝ่ายนายจ้าง คือ ทำให้อำนาจหรืออิทธิพลของสหภาพแรงงานอ่อนแอลงไป

Shirley Mary M.(1985: 1-2 อ้างใน สมพงษ์ ไตรสุริยธรรมมา 2542 : 4) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การแปรรูปทางการบริหารของกิจการภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทาน หรือการทำสัญญาว่าจ้างหรือการจ้างให้ภาคเอกชนจัดทำบริการบางอย่าง โดยมีสัญญาว่าจ้าง และอาจขยายความถึงการขายสภาพการเป็นเจ้าของกิจการ หรือเลิกสัมกิจการแล้วขายทรัพย์สินไป และการขายสภาพการเป็นเจ้าของในกรณีการแปรรูปวิสาหกิจ เป็นการขายหุ้นให้แก่เอกชน โดยรัฐซึ่งเป็นเจ้าของเดิมยังคงไว้ซึ่งหุ้นส่วนมากอยู่ ซึ่งต่างกับการขายสภาพการเป็นเจ้าของตามความหมายของ Divestiture เพราะในประการหลัง หมายถึงการขายหุ้นของรัฐจำนวนมากพอที่จะทำให้หุ้นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นของเอกชนหรือบริษัทเอกชน อันจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย และสภาพของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลต่อองค์กรให้เกิดระบบบงใจที่เอื้ออำนวยให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ธนาคารโลก (1984 อ้างใน พิพัฒน์ ไทยอารี 2531: 4) กำหนดกรอบความคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่าเป็นการปลดปล่อยหรือโอนความรับผิดชอบของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลไปให้องค์กรเอกชนดำเนินการ ซึ่งมีขอบเขตไปถึงการอนุญาตให้องค์กรที่รับมอบอำนาจ สามารถออกใบอนุญาตกำหนดกฎเกณฑ์ หรือให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลต้องการลดขั้นตอนตามกระบวนการของระบบราชการ (Debureaucratization)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530 – 2534 (สนง.คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2530-2534: 204) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจใน 3 รูปแบบ คือ

1. การแปลงสภาพการบริหารงานภายในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการจัดการ การลงทุน และการบริหารกำลังคน รวมตลอดทั้งการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมบริหารงาน
2. การให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การจ้างเหมาดำเนินงาน บาง ประเภท การให้เช่า และ/หรือให้สัมปทานกิจการบางส่วน
3. การแปลงสภาพความเป็นเจ้าของกิจการบางส่วน หรือทั้งส่วน ด้วยการขายหุ้นจำหน่ายจ่ายโอน

สัมชชา โฆษน์ชัยสาร (2541: 6-8) “การแปรรัฐวิสาหกิจ” (Privatization)

หมายถึง มาตรการต่าง ๆ ในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนที่รัฐวิสาหกิจดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยการลดสัดส่วนภาครัฐในกิจการรัฐวิสาหกิจ หรือสินทรัพย์ที่รัฐเป็นเจ้าของ (การโอนความเป็นเจ้าของ) การให้สัมปทาน การร่วมทุน การทำสัญญาว่าจ้างบริหาร การให้เช่า การว่าจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการแทน การทำสัญญากับภาคเอกชนในการให้บริการ การผ่อนคลาຍกฎระเบียบเพื่อเพิ่มการแข่งขัน จัดตั้งองค์กรกำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการแข่งขันจากคู่แข่งรายใหม่ มีหลายรูปแบบดังนี้

1. การทำสัญญาจ้างเอกชนบริหารงาน (Contract out) รัฐดำเนินการทำสัญญาจ้างเอกชนทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจภายในระยะเวลาตามที่ตกลงในสัญญาจ้างและจ่ายค่าจ้างตามผลงานหรือเหมาจ่าย ขณะที่รัฐยังคงเป็นเจ้าของทรัพย์สิน กำหนดนโยบายบริหารและรับภาระด้านการลงทุน โดยรัฐจะเลือกจ้างเหมาเอกชนที่เสนอค่าบริการต่ำที่สุด การทำสัญญาจ้างให้รับงานบางส่วนหรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจนั้น ถือเป็นสร้างประสิทธิภาพให้กับรัฐ ลดค่าใช้จ่ายผูกพันในการจ้างลูกจ้างประจำ ลดการขยายตัวของภาคราชการและเพิ่มขึ้นของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐวิสาหกิจ รูปแบบนี้อาจแบ่งได้ 2 วิธีคือ

วิธีที่ 1 : การทำสัญญาจ้างเอกชนมาบริหารงานเฉพาะกิจ ในกิจกรรมที่ไม่มี ความซับซ้อน

วิธีที่ 2 : การทำสัญญาจ้างเอกชนให้มาบริหารงาน โดยรัฐวิสาหกิจจะทำหน้าที่ในการ เป็นผู้ควบคุมการบริหาร โดยวิธีคัดเลือกตามระเบียบวิธีจัดซื้อจัดจ้าง

2. การให้เอกชนเช่าดำเนินการ (Lease Contract) ส่วนใหญ่เป็นระยะเวลาประมาณ 5-20 ปี โดยเอกชนจ่ายเงินให้รัฐตามสัดส่วนที่ทำสัญญา รัฐยังคงเป็นเจ้าของทรัพย์สินและกำหนด อัตราค่าบริการ กำประกันการลงทุน รายได้และกำไรของเอกชนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารงานทางการตลาด

3. การให้สัมปทานภาคเอกชน (Concession) โดยรัฐให้เอกชนเป็นผู้รับผิดชอบด้านการลงทุน การจัดการ ในทรัพย์สินที่รัฐให้สัมปทาน เมื่อหมดอายุสัญญาต้องโอนทรัพย์สินนั้นให้รัฐทันที แต่เอกชนยังคงมีสิทธิในการบริหารโครงการนั้นต่อไปประมาณ 20-30 ปี โดยเอกชนได้รับค่าตอบแทนจากการให้บริการ โดยตรง และรัฐได้ค่าสิทธิหรือส่วนแบ่งตามที่ได้ตกลงไว้ในสัญญา

4. การให้เอกชนลงทุนดำเนินการแต่รัฐซื้อผลผลิตหรือวิธีการ (Build and Operate) โดยเปิดโอกาสให้เอกชนประมูลแข่งขันกันเพื่อดำเนินกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระการลงทุนของรัฐวิสาหกิจ และเมื่อเอกชนลงทุนแล้วรัฐจะรับซื้อผลผลิต

5. การร่วมลงทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Joint Venture) เพื่อประสานความเชี่ยวชาญและทุนทรัพย์ ดำเนินการได้ 2 วิธีคือ

วิธีที่ 1 จัดตั้งบริษัทขึ้นดำเนินการกับบางกิจกรรมที่เอกชนทำอยู่และให้เอกชนบริหาร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ไม่ติดกับ กฎ ระเบียบของทางราชการ

วิธีที่ 2 รัฐวิสาหกิจประเมินทรัพย์สินของตนแล้วนำไปลงทุนกับเอกชนที่ทำการได้คืออยู่แล้ว และมีการแข่งขันสูง และสัดส่วนในการถือหุ้นของรัฐในกิจการได้ไม่เกินร้อยละ 49 วิธีการดังกล่าวต้องเป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจำหน่ายกิจการหรือหุ้นที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ.2504

6. การกระจายหุ้นให้แก่ภาคเอกชน โดยผ่านตลาดหลักทรัพย์ แบ่งได้ 3 วิธี

วิธีที่ 1 ลดสัดส่วนการถือหุ้นภาครัฐลงบางส่วนแต่ไม่เกินร้อยละ 50 มีผลทำให้ยังคง สภาพเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่

วิธีที่ 2 การลดสัดส่วนการถือหุ้นของรัฐลงมากกว่าร้อยละ 51 มีผลทำให้พ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจนั้น

การจะดำเนินการตามวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 นี้ รัฐวิสาหกิจจะต้องมีสถานะเป็นบริษัทจำกัดเสียก่อนจึงจะสามารถดำเนินการได้ แต่โดยที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะ มิได้จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดังนั้นหากจะนำหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ จะต้องมีการแก้ไขกฎหมายการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเพื่อแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจนั้นให้เป็นบริษัทจำกัดก่อน หรือมีกฎหมายแม่บทที่จะแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจที่มีความพร้อมที่จะเข้าตลาดหลักทรัพย์ให้เป็นบริษัทจำกัดเสียก่อน

วิธีที่ 3 การจัดตั้งบริษัทย่อยหรือบริษัทลูกของรัฐวิสาหกิจเพื่อดำเนินกิจกรรมแทน (Subsidiary Company) แล้วดำเนินการเพิ่มทุนให้บริษัทย่อยหรือกระจายหุ้น เดิมเข้าซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ เช่น กฟผ. ตั้งบริษัทผลิตไฟฟ้า (EGCO) โดยถือหุ้นร้อยละ 100 แล้วกระจายเข้าตลาดหลักทรัพย์ร้อยละ 51

7. การจำหน่ายจ่ายโอนและขุบเลิกกิจการ (Trade Sale and Liquidation) โดยรัฐหมดความจำเป็นในการดำเนินกิจการหรือเอกชนดำเนินการได้ดีกว่า โดยอาจขายเพียงบางส่วนหรือทั้งหมด

ศรีอัมพร ดิฐสถาพรเจริญ (2544: 4-5) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) คือ การแปรสภาพกิจกรรมของรัฐให้เป็นกิจกรรมของเอกชน เราสามารถที่แปรรูปธุรกิจทุกอย่างที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลให้เป็นกิจกรรมของเอกชนได้ทั้งในระดับกระทรวง ทบวง กรม ท้องถิ่น มีหลายรูปแบบด้วยกันคือ

1. รัฐถอนตัวออกจากการให้บริการบางอย่าง (Government withdraw from service) จะเป็นสภาพที่รัฐถอนตัวออกจากกิจกรรมนั้น ๆ โดยสิ้นเชิงไม่ทำกิจกรรมนั้น ๆ อีก เนื่องจากรัฐดำเนินการแล้วขาดทุนหรือใช้เงินอุดหนุนมากเกินไป เช่น ขสมก. , การประปา
2. การขายกิจการ (Divestiture) คือการที่รัฐขายกิจการให้เอกชนจะเกิดขึ้นเฉพาะในกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจเท่านั้น มี 2 แบบ คือ
 - 2.1 ขายทั้งหมดขององค์การ เช่น องค์การสารส้ม
 - 2.2 ขายบางส่วนขององค์การ เช่น การขายหุ้น บ.การบินไทย จำกัด
3. การร่วมทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชน (Joint public – private venture) คือการที่รัฐให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในความเสี่ยงกับภาครัฐในรูปของสัญญาการร่วมลงทุนต่าง ๆ กระทำได้ในรูปของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เช่น ปตท. , กฟผ.
4. การจ้างเหมาบริการ (Contracting out) คือการเสนอให้ภาคเอกชนมารับเหมางานแทนภาครัฐในงานที่เอกชนมีความชำนาญมากกว่า และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนและหน่วยงานของภาครัฐเอง เช่น การทำความสะอาด การรักษาความปลอดภัยของอาคาร การซ่อมบำรุงต่าง ๆ เป็นต้น
5. การให้สัมปทาน (Franchising) คือการที่รัฐให้สิทธิกับประชาชนผูกขาดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีข้อตกลงว่าผู้ที่ได้รับสัมปทานจะให้ประโยชน์แก่รัฐอย่างไร และเป็นจำนวนที่แน่นอน ไม่ว่าเอกชนจะประกอบการแล้วจะมีกำไรหรือขาดทุน หรือราคาในการจำหน่ายนั้นรัฐอาจกำหนดราคาไว้เพื่อป้องกันการผูกขาด เช่น การสัมปทานป่าไม้ เหมืองแร่ สุรา (กรมสรรพสามิตเป็นผู้กำหนดราคา)
6. การประมูลดำเนินการ (Farming out) คือการที่เอกชนรับผลิตบางสิ่งบางอย่างให้กับภาครัฐโดยคนที่เสนอผลตอบแทนสูงสุดจะเป็นผู้ได้รับการประมูลดำเนินการ แต่ยังคงกำหนดข้อบังคับด้านการกำหนดราคาไว้และมีการลงโทษกรณีไม่ทำตาม
7. การให้เช่า (Leasing) คือการให้เอกชนเข้ามาเช่ากิจการของรัฐเพื่อดำเนินการแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ
 - 7.1 การที่รัฐยอมให้เอกชนเข้ามาครอบครองทรัพย์สินหรือธุรกิจของรัฐอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการชั่วคราว เช่น โรงแรม รถไฟ
 - 7.2 การที่เอกชนสร้างงานให้กับรัฐแล้วขอเช่าจากรัฐ (Turn - Key) ตามระยะเวลาหนึ่ง ตามแต่จะตกลงกันเมื่อครบกำหนดแล้วจะคืนให้รัฐเป็นเจ้าของตามเดิม เช่น การสร้างทางด่วน
8. การให้สิทธิบัตร (Voucher) คือการที่รัฐให้สิทธิพิเศษบางอย่างแก่คนหรือกลุ่ม

คน เพื่อสวัสดิการของประชาชนหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมบางอย่างของเอกชน ซึ่งทำให้รัฐไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในกิจกรรมนั้น เพิ่มขึ้น เช่น การให้บัตรสุขภาพสำหรับการรักษาพยาบาลของประชาชนการให้เงินอุดหนุน โรงเรียนเอกชนต่าง ๆ การยกเว้นภาษีการนำเข้าของเครื่องจักรบางตัวของภาคอุตสาหกรรมของเอกชน

9. การเรียกเก็บค่าให้บริการ (User charge) คือการเก็บค่าบริการเฉพาะผู้ให้บริการเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมของประชาชนโดยส่วนรวม เช่น ค่าน้ำมัน ค่าไฟฟ้า ค่าทางด่วน เป็นต้น

10. การให้ดำเนินการอย่างเสรี (Liberalization) คือการที่รัฐผ่อนคลาย กฎ ระเบียบ บางอย่างของรัฐให้กับภาคเอกชน เช่น การที่รัฐมอบหมายการพิจารณาขึ้นราคาของ ค่าไฟฟ้า ค่าน้ำประปา ให้กับหน่วยงานนั้น ๆ คัดสินใจ หรือยกเลิก กฎ ระเบียบ บางประการที่ทำให้เอกชนทำงานได้สะดวกขึ้น แต่ไม่รวมในเรื่องที่เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นเรื่องระหว่างประเทศ เช่น อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ หรือ การให้นำเงินออกนอกประเทศโดยเสรี การนำเข้ารถยนต์ของผู้ประกอบการรถยนต์ เป็นต้น

จากความหมายตามทัศนะของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ ดังกล่าว สรุปความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งได้ คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การลดบทบาทของรัฐและเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการดำเนินการ การบริหารงาน ความเป็นเจ้าของ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกิจการที่จำเป็นต้องมีการแข่งขันหรือกิจการที่เอกชนมีศักยภาพการดำเนินงานได้ดีกว่า และเพื่อลดภาระการลงทุนของรัฐบาล ในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ

2.3 สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2543:13-18) ได้กล่าวว่าแม้รัฐวิสาหกิจจะยังมีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากสภาพแวดล้อมบางประการ จะเห็นได้ว่า รัฐวิสาหกิจบางแห่งหมดความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าไปดำเนินการเพราะความจำเป็นในตอนตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหมดไปแล้ว เช่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาการครองชีพของประชาชนหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้น หรือในบางกรณีมีเอกชนประกอบกิจการเหล่านั้นได้ผลคืออยู่แล้วรัฐจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปประกอบกิจการเหล่านั้นซ้ำซ้อนกับเอกชน ซึ่งจะเป็นการสร้างภาระให้กับรัฐเกินความจำเป็น ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะลดขนาดและจำนวนของรัฐวิสาหกิจลง

สภาพปัญหาที่จะนำไปสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นมีอยู่ 2 กรณี คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ประกอบไปด้วย

1.1 ปัญหาทางด้านการบริหารการจัดการมี 2 กรณีคือ

1.1.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามอำนาจทางการเมือง ทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการบริหารตามนโยบายที่วางไว้

1.1.2 ระบบการทำงานของรัฐวิสาหกิจคล้ายคลึงกับระบบราชการ ขาดความคล่องตัว ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

1.2 ปัญหาทางด้านบุคลากร มี 3 กรณีคือ

1.2.1 จำนวนบุคลากรในระบบรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมาก และมีปัญหาการดำเนินงานในบางแห่งมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นภาระหนักมากของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐวิสาหกิจที่ประสบภาวะขาดทุน

1.2.2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าภาคเอกชน เนื่องจากขาดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและขาดบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน

1.2.3 อัตราเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจในระดับล่างสูงกว่าตลาดแรงงาน ทั้งข้าราชการและเอกชนมาก ในขณะที่อัตราเงินเดือนของพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนที่ทำงานระดับบน โบนัสและบริหารต่ำกว่าภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับบริหาร และปัญหาศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

1.3 ปัญหาทางด้านระบบบัญชีการเงินและระบบข้อมูลในการบริหาร ได้แก่ การที่ระบบบัญชีการเงินในหลายรัฐวิสาหกิจยังไม่ทันสมัยและไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลงานและทำให้การประมวลข้อมูลแต่ละปีเป็นไปอย่างล่าช้า

1.4 ปัญหาความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีความแตกต่างจากการดำเนินงานของภาคเอกชน คือมีขั้นตอนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน

1.5 ปัญหาการขาดแคลนเงินทุน ทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถจัดหาสินค้าและบริการได้เพียงพอและทันต่อความต้องการของตลาด

1.6 ปัญหาจากโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ บางครั้งเกิดจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ

1.7 ปัญหาทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว

และการให้อำนาจผูกขาดไว้กับรัฐวิสาหกิจบางแห่ง ทำให้รัฐวิสาหกิจมีบทบาททั้งในด้านการบริหารและการกำกับดูแลเชิงเป็นอุปสรรคต่อการขยายและพัฒนาการให้บริการเพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้าและธุรกิจ

1.8 ปัญหาด้านแรงงาน การกำหนดนโยบายของรัฐเพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจ ทั้งการนำระบบการประเมินผลการดำเนินงาน การเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ ทำให้ประสบปัญหาการต่อต้านจากพนักงานที่เป็นแรงงานมาโดยตลอด ทำให้มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานในการประท้วงคัดค้านรัฐบาล

2. ปัญหาที่เกิดจากภายนอกรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย

2.1 องค์การการค้าโลก หรือ WTO (World Trade Organization) นับตั้งแต่วันที่ 1 มค.2538 ที่องค์การการค้าโลกได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมเจรจาอบูรุกวัย (Uruguay Round) ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามพันธกรณี WTO กำหนด พันธกรณีประการหนึ่งภายใต้ WTO คือ การเปิดเสรีการค้าและบริการ ดังนั้น กิจการบริการบางประเภทของไทยที่ดำเนินการ โดยรัฐหรืออยู่ภายใต้การผูกขาดของรัฐ เช่น องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการแปรรูปเพื่อรับมือกับภาวะการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเมื่อเปิดเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันจากผู้ประกอบการต่างชาติที่มีความได้เปรียบในเรื่องต้นทุน บุคลากร และเทคโนโลยี

2.2 กองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF (International Monetary Fund) สืบเนื่องจากการที่ประเทศไทยได้ขอความช่วยเหลือทางการเงินและวิชาการจาก IMF ในปี พ.ศ.2540 โดยได้รับอนุมัติโครงการเงินกู้แบบ Stand-by Arrangement ระยะเวลาเบิกถอนเงินกู้แต่ละครั้ง ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ในหนังสือแสดงเจตจำนงขอรับความช่วยเหลือทางการเงินและการเงิน (Letter of Intent) จาก IMF แต่ละฉบับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ระบุอยู่ในหนังสือแสดงเจตจำนง ตั้งแต่ฉบับที่ 1 – 7 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งสถานการณ์สอดคล้องกับแรงผลักดันจากปัญหาที่เกิดจากภายในรัฐวิสาหกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันด้วย

ในส่วนของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสาขาโทรคมนาคมและสื่อสาร โดยเฉพาะการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และ การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) นั้น นอกเหนือจากการที่รัฐบาลกำหนดแผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2541 แล้ว การแปรรูปยังเกิดจากเหตุผลความจำเป็นหลัก 3 ประการ คือ

1. ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 “มาตรา 40 ที่กำหนดไว้ดังนี้ มาตรา 40 วรรคหนึ่ง คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และวิทยุโทรคมนาคม เป็น

ทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ วรรคสอง ให้มีองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ ทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแลการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ วรรคสาม การดำเนินการตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่น รวมทั้งการแข่งขัน โดยเสรีอย่างเป็นธรรม” (กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540)

2. การเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคม ตามพันธกรณีที่ประเทศไทยได้ทำความตกลงไว้กับ GATS ปี 2538 ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (WTO) เมื่อวันที่ 28 ธค.2537 อนุสัญญาที่ 59 เกี่ยวกับการเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคมปี พ.ศ.2549

3. กิจการโทรคมนาคม เป็นกิจการที่มีเงินลงทุนมาก ใช้เทคโนโลยีสูง ต้องปรับปรุงให้ทันต่อความต้องการของผู้บริโภค จึงจำเป็นต้องใช้เงินร่วมลงทุนจากภาคเอกชน (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท 2544: 23)

2.4 วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจจะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันไป ตามแต่ละประเทศที่มีการนำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาใช้ แต่สามารถสรุปวัตถุประสงค์โดยทั่วไปได้ดังนี้

จากพจน์ อัมพันแสง (2539: 227-228) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

1. เพื่อเป็นการกระจายการถือครองทรัพย์สิน โดยการกระจายหุ้นให้แก่ผู้ลงทุนทั่วไป ที่สนใจในกิจการของรัฐซึ่งเป็นกลไกหนึ่งเป็นการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในทางเศรษฐกิจ

2. เพื่อสร้างระบบการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพในการเปลี่ยนแปลงสถานภาพกิจการของรัฐ เพื่อให้เป็นธุรกิจเอกชนนี้เป็นเหตุผลที่เชื่อกันว่าการเปลี่ยนแปลงในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ระบบการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะในการแข่งขันนี้ผู้บริหารจะต้องพยายามทำดีที่สุด เพื่อความอยู่รอดของกิจการ องค์กรประเภทนี้จะมีลักษณะเป็น พลวัต (Dynamic) กล่าวคือมีการปรับตัวให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในกรณีนี้ผู้บริหารมีความตื่นตัวหาข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงกิจการอยู่เสมอ

3. เพื่อเป็นการเพิ่มประโยชน์ให้แก่ผู้บริโภค เนื่องจากกิจการของรัฐทำให้เกิดการแข่งขันผู้บริโภคจะได้รับประโยชน์และอาจจะเสียค่าบริการถูกลง

4. เพื่อเป็นการลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นจะมี ส่วนช่วยลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล เพราะจะเป็นการผลักภาระด้านการลงทุนในภาคเอกชน แทนที่จะพึ่งงบประมาณหรือการช่วยเหลือจากรัฐบาล

สุรชัย ชันฉมิตร (2541: 17) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

1. เพื่อลดภาระการขาดทุนของรัฐวิสาหกิจและลดภาระการจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่ออุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน
2. เพื่อลดภาระการก่อหนี้ต่างประเทศของรัฐ ที่รัฐต้องค้ำประกันเงินกู้ให้กับรัฐวิสาหกิจ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
4. เพื่อลดต้นทุนการผลิตของรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจ บาง กิจกรรมเอกชนสามารถดำเนินงานได้คล่องตัว และประหยัดต้นทุนได้มากกว่า โดยเฉพาะเรื่อง ค่าแรง
5. เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระหว่างรัฐวิสาหกิจและเอกชน อันเป็นปัจจัยหลักของระบบการค้าเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทำให้โลกเป็นเวทีการค้าที่ไร้พรมแดน และจำเป็นต้องเปิดเสรีธุรกิจที่สำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
6. เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไป มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจ
7. เพื่อพัฒนาตลาดทุนให้ขยายตัวเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปมีทางเลือกในการออมเพื่อพัฒนาประเทศมากขึ้น

วรเทพ มงคลประพศติ (2542: 12-13) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังนี้

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

โดยสรุปในการวิจัยครั้งนี้กล่าวได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการลดภาระทางการเงินให้แก่รัฐบาล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้มีศักยภาพในการแข่งขันให้สามารถรองรับการแข่งขันเสรีทางการค้าในระดับโลก พัฒนาลาดทุนของประเทศ และเพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจ ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ มีอัตราค่าบริการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3. การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

การสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2520 โดยพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2520 โดยมีวัตถุประสงค์

“เพื่อดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน และดำเนินธุรกิจอันเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม และธุรกิจอื่นที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกัน หรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม ทั้งนี้ เว้นแต่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของบุคคลอื่น โดยเฉพาะ”

3.1 นโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยของรัฐบาล

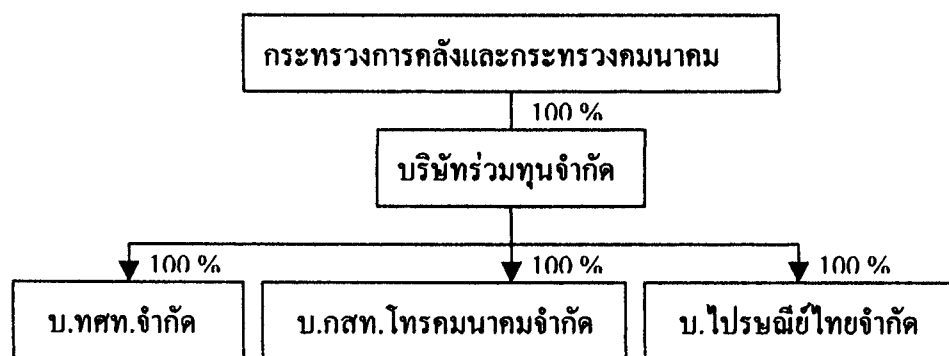
รัฐบาลได้มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในกิจการด้านโทรคมนาคม ดังนี้

1. ให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยและองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ประสานงานกันอย่างใกล้ชิด สิ่งใดที่องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะให้บริการและหรืออำนวยความสะดวกให้แก่การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้ก็ควรทำ และการสื่อสารแห่งประเทศไทยก็ควรจะจ่ายผลตอบแทนให้แก่องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่ได้บริการอย่างเป็นธรรม
2. เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพและยักคุณภาพของการให้บริการให้ได้มาตรฐานสากล แก้ไขปัญหาความคับคั่ง และความไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสาร
3. จัดให้มีบริการโทรคมนาคม โดยเฉพาะบริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ และระบบสื่อสารข้อมูลที่ทันสมัย ที่สามารถสนองตอบความต้องการของภาคธุรกิจได้อย่างเพียงพอและทันทั่วถึง
4. ปรับปรุงโครงสร้างระบบราคาค่าบริการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับต้นทุน

จากนโยบายดังกล่าว ทำให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยต้องมีการปรับปรุงการทำงานมีการแก้ไข กฎ ระเบียบการเงิน, พัสดุ และอื่น ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบริการ และได้เพิ่มบทบาทในการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน

การดำเนินนโยบายดังกล่าวมีปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้นแม้ว่าจะได้มีการหาวิธีแก้ไขอย่างไรก็ตาม แต่ก็ไม่ทันกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระทรวงคมนาคมจึงได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมขึ้น โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม (4 พฤศจิกายน 2540) ในรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายหลักตามแผนแม่บทฯ คือ

1. การเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคมโดยยกเลิกการผูกขาด
2. การเพิ่มบทบาทภาคเอกชน การแยกบทบาทองค์กรกำกับดูแล และองค์กรให้บริการ
3. การแปรสภาพ กสท. และ ทศท. การแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคมของ กสท. ฯลฯ และมีมาตรการการแปรสภาพดังนี้
 - 3.1 จัดตั้งบริษัทร่วมทุน (Holding Company)
 - 3.2 แปรสภาพ ทศท. เป็นบริษัท
 - 3.2 แปรสภาพ กสท. เป็น 2 บริษัท คือ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ และ บริษัท กสท. โทรคมนาคม และให้บริษัทร่วมทุนถือหุ้นในบริษัททั้ง 3 ซึ่งยังมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ



ภาพที่ 3.1 แสดงรูปแบบการแปลงสภาพของ ทศท.และ กสท.

โดยกระทรวงคมนาคมได้เสนอแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมให้คณะ

รัฐมนตรีพิจารณา โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการแปรสภาพขององค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) ดังนี้..

1. ให้แปรสภาพ ทศท. และ กสท. เป็นบริษัทจำกัด ภายใต้การถือหุ้นของบริษัท รวมทุน (Holding Company) ที่จะจัดตั้งระหว่างกระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคม โดยใน ส่วนของ กสท. ให้แยกเป็นบริษัท กสท. โทรคมนาคม และบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
 2. ให้ บ.ทศท.จำกัด และ บ.กสท.โทรคมนาคม จำกัด หาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic Partner) เข้ามาถือหุ้นในแต่ละบริษัทไม่เกินร้อยละ 25 โดยการเชิญชวนผู้สนใจยื่นข้อเสนอตามกรอบของ TOR เพื่อการแข่งขันคัดเลือกระดับนานาชาติด้วยกติกาที่โปร่งใสและยุติธรรม ให้แต่ละบริษัทเชิญชวนผู้ลงทุนเฉพาะราย (Private Placement) เข้ามาถือหุ้นรวมไม่เกินร้อยละ 22 โดยรายใดรายหนึ่งถือหุ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5 และให้แต่ละบริษัทจัดสรรหุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเดิม ของ ทศท.และ กสท. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ทั้งนี้ให้รัฐมีสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัทต่ำกว่าร้อยละ 50 เพื่อให้ทั้งสองบริษัทมีสถานะเป็นบริษัทเอกชน จำกัด โดยเร็ว
 3. ในระยะเวลาที่เหมาะสมให้บริษัทรวมทุนดำเนินการกระจายหุ้นของ บ.ทศท. จำกัด และ บ.กสท.โทรคมนาคม จำกัด เมื่อแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจำกัดให้แก่ผู้ถือหุ้นกลุ่มต่าง ๆ
- คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบหลักการแปรสภาพ ทศท. และ กสท. เป็นบริษัทจำกัด ตามบทบัญญัติของ พ.ร.บ. ทูกรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 (26 กันยายน 2543) ในรัฐบาล นายชวน หลีกภัย ได้อนุมัติในหลักการให้นำกิจการทั้งหมดของ ทศท. และ กสท. มาจัดตั้งเป็น 4 บริษัท คือ บริษัทรวมทุน บริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท ไปรษณีย์ จำกัด โดยให้บริษัทรวมทุนเป็นบริษัทแม่ของ 3 บริษัทดังกล่าว และให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท ทศท. และ กสท. เพียงคณะเดียว เพื่อดำเนินการตาม พ.ร.บ. ทูกรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 19)

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

3.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

เนื่องจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติหลายฉบับทำให้การแปรรูปต้องมีการยกเลิกพระราชบัญญัติเดิม และตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป เพื่อรองรับการแปลงสภาพให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.2.1 แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ที่กระทรวงคมนาคมได้จัดทำขึ้นมีวัตถุประสงค์การเปลี่ยนสภาพการดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมในแบบผูกขาด โดยหน่วยงานของรัฐ และการร่วมการงานระหว่างรัฐกับเอกชน ไปสู่การดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมแข่งขันเสรีในระดับชาติ และระหว่างประเทศ

3.2.2 บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 40

“มาตรา 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และวิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ให้มืองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแลประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษาวัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่นรวมทั้งการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

3.2.3 บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 335 (2)

มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 40 มาบังคับใช้ จนกว่าจะมีการตรากฎหมายอนุวัติการให้เป็นไปตาม บทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ ทั้งนี้กฎหมายที่จะตราขึ้นจะต้องไม่กระทบกระเทือนถึงการอนุญาตสัมปทานหรือสัญญา ซึ่งมีผลสมบูรณ์อยู่ในขณะที่กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ จนกว่าการอนุญาต สัมปทานหรือสัญญานั้นจะสิ้นผล

3.2.4 พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

ได้ใช้บังคับโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2542

แล้วเป็นผลให้ กสท. สามารถดำเนินการแปลงสภาพ ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม โดยอาศัยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ด้วยการนำทุนของ กสท. มาเปลี่ยนสภาพเป็น หุ้นในรูปแบบของบริษัท และจดทะเบียนบริษัทได้ โดยไม่ต้องตราพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519

3.3 ขั้นตอนการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

รูปแบบการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันแตกต่างจากแผนที่วางไว้ในปี พ.ศ.2540 ตามนโยบายที่ปรับเปลี่ยนไปตามแนวคิดของผู้บริหารรัฐบาล และเนื่องจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายเฉพาะ คือ พรบ.การสื่อสารแห่งประเทศไทย 2519 และวัตถุประสงค์ของการแปรรูปต้องการรองรับการกำเสรีที่จะเกิดขึ้นในปี 2549 เพื่อให้การดำเนินงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทยสามารถรองรับการแข่งขันที่จะต้องเผชิญทั้งในและต่างประเทศ รัฐบาลจึงใช้รูปการระดมทุน โดยการกระจายหุ้นให้แก่เอกชน โดยผ่านตลาดหลักทรัพย์โดยรัฐลดสัดส่วนการถือหุ้นลง เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัว จึงต้องแปลงสภาพทุนออกเป็นหุ้น โดยใช้ พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เป็นเครื่องมือในการแปลงสภาพเป็นบริษัท (Corporatisation) โดยมีขั้นตอนการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยดังนี้

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทยในการประชุม ครม.เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 ตามข้อเสนอการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยของคณะกรรมการนโยบายและทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.) ที่พิจารณาตามบทบัญญัติของ พรบ.ทุน ฯ มาตรา 19 ดังนี้

มาตรา 19 (1) กำหนดกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบและสินทรัพย์ที่โอนให้บริษัท

- โอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของกิจการ โทรคมนาคมทั้งหมดที่ กสท.ดำเนินการไปยัง บมจ. กสท. โทรคมนาคม

- โอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของกิจการ ไปรษณีย์ทั้งหมดที่ กสท.ดำเนินการไปยัง บจ. ไปรษณีย์ไทย (ยกเว้น อำนวยการ สิทธิ และ ประโยชน์ที่ปรากฏตามร่างพระราชกำหนด อำนวยการ สิทธิ และ ประโยชน์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด)

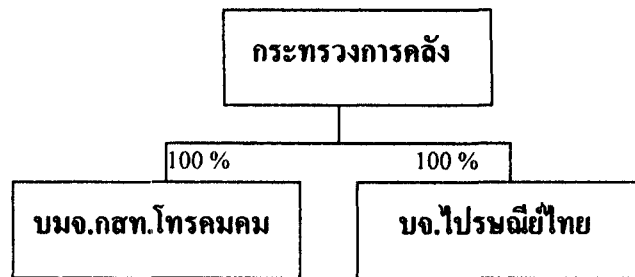
มาตรา 19(2) กำหนดพนักงานที่จะให้เป็นลูกจ้างของบริษัทตามข้อบังคับ กสท. ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2520 และลูกจ้างรายวันตามสัญญาจ้างที่มีอยู่ ณ วันที่มีการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ไปเป็นลูกจ้าง บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ. ไปรษณีย์ไทย

บมจ.กสท.โทรคมนาคม		บจ.ไปรษณีย์ไทย	
พนักงานและลูกจ้าง	6,064 คน	พนักงานและลูกจ้าง	14,150 คน
ลูกจ้างรายวัน	141 คน	ลูกจ้างรายวัน	5,850 คน
รวม	6,205 คน	รวม	20,010 คน

มาตรา 19(3) ทุนจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทและมูลค่าของหุ้น จำนวนหุ้น

บมจ.กสท.โทรคมนาคม		บจ.ไปรษณีย์ไทย	
ทุนจดทะเบียน	10,000 ล้านบาท	ทุนจดทะเบียน	750 ล้านบาท
จำนวนหุ้น	1,000 ล้านหุ้น	จำนวนหุ้น	75 ล้านหุ้น
มูลค่าที่ตราไว้	10 บาท/หุ้น	มูลค่าที่ตราไว้	10 บาท/หุ้น

การแปลงสภาพ กสท.



ภาพที่ 3.2 แสดงรูปแบบการแปลงสภาพ กสท.

เมื่อแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยแล้ว จะแยกออกเป็น 2 บริษัทคือ

1. บ.กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (CAT. TELECOM.PUBLIC COMPANY LIMITED) และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ในเวลาที่เหมาะสม
 2. บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด (THAILAND POST COMPANY LIMITED) ยังไม่กระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์จนกว่าจะได้รับการปรับปรุงกิจการให้อยู่ในสถานะที่เลี้ยงตนเองได้
- ทั้ง 2 บริษัทได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 โดยในระยะแรก รัฐบาลยังคงถือหุ้น 100 % และยังคงมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ จนกว่าจะมีการกระจายหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์และรัฐลดสัดส่วนการถือหุ้นลงเกินกว่าร้อยละ 50

3.4 พนักงานได้รับอะไรจากการแปลงสภาพ

เพื่อเป็นสิ่งชดเชยกับสถานภาพของพนักงานจากเดิมเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต้องเปลี่ยนไปเป็นพนักงานของบริษัทหลังจากการแปลงสภาพ ซึ่งมีการยื่นข้อเสนอจากฝ่ายพนักงานต่อรัฐบาล และได้รับการพิจารณาเป็นข้อสรุปดังนี้

1. ได้รับการจัดสรรเงินจำนวนหนึ่งเป็น โบนัสพิเศษจำนวน 2 เท่าของเงินเดือนให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่โอนไปเป็นพนักงานของทั้ง 2 บริษัท
2. ได้รับการจัดสรรหุ้นให้เปล่า 2 เท่า และหุ้นซื้อ 6 เท่าของเงินเดือนจาก บ.กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ให้กับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่โอนเป็นพนักงานของทั้ง 2 บริษัท
3. ให้พนักงานได้รับความคุ้มครองการจ้าง โดยจะไม่มีการเลิกจ้างพนักงานเว้นแต่จะมีความผิดหรือเลิกจ้างตามระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท ในกรณีจำเป็นต้องมีการปรับลดขนาดองค์กรและปรับจำนวนพนักงานลง บริษัทจะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเท่านั้น
4. ให้พนักงานที่โอนเป็นยังบริษัททั้ง 2 ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของ พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ

3.5 บริการหลักของ บจ.ไปรษณีย์ไทย

การแยกส่วนงานในด้านไปรษณีย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทยออกมาจัดตั้งเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย โดยโอนส่วนงานบริการด้านไปรษณีย์มาพัฒนาปรับปรุงให้มีคุณภาพให้สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ในอนาคต และพัฒนาเสริมสร้างเครือข่ายที่มีอยู่ให้มีความเข้มแข็ง จึงเป็นสิ่งที่ บจ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต้องนำมาเป็นจุดแข็งในการบริหารจัดการให้องค์กรสามารถพ้นจากภาวะขาดทุนในอนาคต ดังนี้

- บริการไปรษณีย์
- บริการธนาณัติ และ PAY AT POST
- การสะสมตราไปรษณียากร
- สินค้าไปรษณีย์ (กล่อง,ซอง ตู้จดหมาย, ฯลฯ)

เครือข่ายไปรษณีย์ในประเทศ

- ศูนย์ไปรษณีย์ 13 แห่ง
- ศูนย์รับฝากไปรษณีย์จำนวนมาก 5 แห่ง
- ที่ทำการไปรษณีย์ 1,177 แห่ง

- ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาตเอกชน 3,210 แห่ง
- ร้านจำหน่ายตราไปรษณียากร 3,460 แห่ง
- ตู้ไปรษณีย์ 35,989 ตู้

เครือข่ายไปรษณีย์ระหว่างประเทศโดยความร่วมมือกับการไปรษณีย์ในต่างประเทศ บจ.ไปรษณีย์ไทย มีเครือข่ายไปรษณีย์ครอบคลุมทั่วโลกกว่า 189 ประเทศ

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review Literature)

จากการศึกษาผลงานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่สามารถนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังนี้

วิฑูรย์ ทาบโลหะ (2531 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นบริษัทมหาชน” พบว่า การแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะทำให้เกิดการปรับปรุง โครงการสร้างดำเนินงานตามรูปแบบที่เป็นอิสระ พร้อมทั้งทำให้การบริหารด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการ เป็นไปด้วยความเหมาะสมและคล่องตัว พนักงานเห็นด้วยกับการแปรรูป โดยจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) พบว่า พนักงาน กฟผ. ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อการแปรรูปองค์การและมีความมั่นใจในผลกระทบด้านบวกต่อตนเองหลังการแปรรูป เนื่องจากตัวพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การ เนื่องจากองค์กรมีนโยบายชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

จิระชัย ศรีสมบัติ (2539 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” พบว่า พนักงาน กฟผ.อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง ทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ มีความรู้ความเข้าใจสาเหตุของการแปรรูป กฟผ. และวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการแปรรูป กฟผ. และมีความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. รวมทั้งมีความพร้อมที่จะปฏิบัติในการดำเนินการต่าง ๆ ของการแปรรูป กฟผ. ด้วย

วาสนา ขวัญใจ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ต่อพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติที่แตกต่างกันคือ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ความรู้ ความเข้าใจ เงินเดือน

นิธษา ชีวะพฤษย์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่าพนักงานมีทัศนคติในเชิงบวก หรือเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปของ กสท. ทั้งนี้ กสท. ต้องให้ความสำคัญกับทัศนคติบางประการของพนักงาน โดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน พร้อมทั้งสร้างระบบติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่ดียกภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับ และทัศนคติที่ดีต่อมาตรการแปรรูปของการสื่อสารต่อไป

ศิรินุช ศรีเมือง (2540: 128-129) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” พบว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยในหลายประเด็นขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้

สาธิต ฐานะกาญจน์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานในสายวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าพนักงานมีทัศนคติในทิศทางที่เห็นด้วยหรือสนับสนุน ต่อนโยบายการแปรรูป ทศท. และเห็นด้วยกับรูปแบบการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ในการขายหุ้นให้กับสาธารณชน

สมรึก สุขสุคนธ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ฯ : ศึกษากรณีพนักงานสังกัดกองบริการโทรศัพท์สาธารณะที่ 2” พบว่า พนักงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองเพื่อรองรับการแปรรูป เพื่อความพร้อมในการแข่งขันขององค์กร และมีทัศนคติในระดับปานกลางต่อการแปรรูป ทศท.

กิตติสุภา สว่างเนตร (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการทำเรือแห่งประเทศไทย” พบว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการแปรรูปและเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปของหน่วยงาน และเกิดความวิตกกังวลบ้างในเรื่องของสิทธิประโยชน์ ความมั่นคง โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจเช่น ระดับเงินเดือน และปัจจัยทางสังคมเช่น ระดับตำแหน่ง ของพนักงาน

สำเนา อัฐนาค (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของการแปรรูป

รัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์คลองจั่น” พบว่าพนักงานพึงพอใจกับสภาพการที่เป็นพนักงานในปัจจุบัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปมีความสัมพันธ์กับพื้นฐานของพนักงานคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ปัญหาการแปรรูปขององค์กรคือการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในด้านลบต่อการแปรรูป

สายพิน ภู่วิจิตร (2545: 153-154) ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานในสังกัดสำนักงานการสื่อสาร โทรคมนาคมเขตเหนือ ต่อการแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย” พบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในด้านโครงสร้างองค์การบริหารงานและความจำเป็นในการแปรรูป และเห็นด้วยกับนโยบายการแปรรูปของ กสท. และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรใหม่ หลังการแปรรูปโดยพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานแบบเอกชน

ทิมมินส์ (Timmins, 1986: 50-56) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยสรุปว่า การแปรรูปจะมีผลต่อสภาพการจ้างของพนักงาน ทำให้มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษา Uthman Study พบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้พนักงานที่ถูกปลดออกจากรางาน จำนวน 58 % มีงานทำใหม่แต่รับรายได้ต่ำกว่าเดิม 74 % ได้รับผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ และ 85 % มีทัศนคติในแง่ลบต่อการแปรรูปและกล่าวว่าจะไม่กลับมาทำงานในส่วนรัฐบาลอีก

Charles Vuylsteke (1988: 122-123) ได้ศึกษาเทคนิคการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เล่ม 1 ในเรื่องวิธีการและการดำเนินการ พบว่า การให้พนักงานมีส่วนร่วมโดยการถือหุ้นของบริษัทโดยให้สิทธิซื้อหุ้นหรือให้หุ้นฟรีในอัตราที่กำหนดจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานเกิดให้ความร่วมมือและสนับสนุนการแปรรูปมากขึ้น

ฮาร์ริสส์ (Haris 1994: 126-128) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในอังกฤษและเวลส์ในปี 1989 โดยการทำการสำรวจพนักงานจำนวน 177 คน ในช่วง 3 เดือน ก่อนที่จะดำเนินการแปรรูปและหลังการจากนั้นอีก 8 เดือน ผลปรากฏว่า นอกเหนือจากการระดับของการจัดการที่จะเกิดขึ้นแล้ว พนักงานส่วนมากจะกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจกับโอกาสหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะได้รับจากการแปรรูปกิจการ

สรุป จากการศึกษาผลงานวิจัยข้างต้น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติในการแปรรูปต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งว่าจะสามารถทำความเข้าใจ และสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานได้อย่างไร ทั้งในส่วนของ

ประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจงถึงความจำเป็น และผลดีที่จะเกิดกับองค์กรและพนักงานในอนาคต หรือการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งสร้างระบบติดต่อสื่อสารที่ดีภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับ และทัศนคติที่ดีต่อมาตรการแปรรูปต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อการแปลงสภาพเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลจากการออกแบบสอบถาม พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงาน ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแปลงสภาพของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังนี้

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

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในที่นี้หมายถึง พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 488 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะได้รับการสุ่มตัวอย่าง Stratified Random Sampling โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้จำนวนตัวอย่างของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 220 คน ซึ่งคำนวณหาได้ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มประชากรในการศึกษารั้งนี้
ได้กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5

$$n = \frac{488}{1 + 488(0.05)^2}$$

$$= 220 \text{ คน}$$

ในการคำนวณความเชื่อมั่น 95 % หรือมีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนั้นจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 220 คน ในการสุ่มตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามจำนวน 250 ชุด เพื่อให้สูงกว่าค่าความเชื่อมั่น

1.3 วิธีสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

การศึกษาวิจัยนี้ ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เนื่องจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จึงคำนวณตัวอย่างที่เป็นส่วนของประชากรบุคคลตามแต่ละที่ทำการไปรษณีย์ โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$n_h = \frac{n \times N_h}{N}$$

เมื่อ N = ขนาดของจำนวนประชากรที่จะทำการศึกษา

n = ขนาดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

N_h = จำนวนขนาดของประชากรแต่ละกลุ่ม

n_h = จำนวนหน่วยตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละกลุ่มหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่ม

ที่ทำการไปรษณีย์ ในจังหวัด	จำนวนประชากร	การคำนวณ $n_h = \frac{n \times N_h}{N}$	ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างประชากร
ระยอง	66	$66 \times 250 / 488 = 33.81$	34
ชลบุรี	171	$171 \times 250 / 488 = 87.50$	87
จันทบุรี	59	$59 \times 250 / 488 = 30.22$	30
ตราด	29	$29 \times 250 / 488 = 14.86$	15
ฉะเชิงเทรา	62	$62 \times 250 / 488 = 31.76$	32
ปราจีนบุรี	46	$46 \times 250 / 488 = 23.57$	24
สระแก้ว	31	$31 \times 250 / 488 = 15.88$	16
นครนายก	24	$24 \times 250 / 488 = 12.30$	12
รวม	488	250	250

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน บ.ไปรษณีย์ไทยในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์

3. การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเป็นผู้กรอกคำตอบเอง (Self Reported Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องครั้งนี้ ตลอดจนวารสาร กฎหมาย มาตรการ นโยบาย ที่เกี่ยวข้องกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บ. ไปรษณีย์ไทย จำกัด

3.2 ทบทวนระเบียบวิธีวิจัย สถิติสำหรับการวิจัยและนำแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และเหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.3 การสร้างแบบสอบถามมีลักษณะเป็นการวัดความรู้ ความเข้าใจ และคิดเห็นในเรื่อง สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ ใน บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด

3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ ไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ได้แก่ คุณนิศานา ชีวะพฤษชัย ผู้ช่วยผู้จัดการ ส่วนตรวจสอบการเงิน บจ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด และคุณพงษ์ศักดิ์ เหลืองอร่าม หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ สำนักงานไปรษณีย์เขต 2 บจ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด และคุณสุชาติ ศรีมงคลกาญจน์ หัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์อรัญประเทศ บจ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตรวจสอบวิจารณ์และแก้ไขเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรง ครอบคลุมตาม เนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยนี้หรือไม่ แล้วก็นำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3.6 นำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรง (Reliability) จากพนักงานสังกัด ที่ทำการไปรษณีย์หลักสี่ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha -

Coefficient) ของ Cronbach โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ได้ค่า Alpha = .5256 และส่วนที่ 3 ได้ค่า Alpha = .6227

3.7 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน มีคำถามรวมทั้งหมด 51 ข้อ ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของพนักงาน บจ. ไปรษณีย์ไทย ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบาย วิธีการแปลงสภาพ โดยจะถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหลัก ๆ ของนโยบาย และวิธีดำเนินการในเรื่องของรูปแบบ กำหนดเวลา และรายละเอียดอื่น ๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ให้เลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้คะแนน 0 คะแนน จำนวน 25 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ตอบถูก 1- 5 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำมาก

ตอบถูก 6-10 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับต่ำ

ตอบถูก 11-15 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

ตอบถูก 16-20 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับสูง

ตอบถูก 21-25 ข้อ แสดงว่ามีความรู้ความเข้าใจในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามวัดทัศนคติของพนักงานว่าเป็นไปในทิศทางใดต่อการแปลงสภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงสภาพภาพของพนักงาน คำถามมีสาระเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงานภายหลังการแปลงสภาพว่า เห็นด้วย หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด คำถามจำนวน 7 ข้อ

2. สิทธิประโยชน์ ที่คาดว่าจะได้รับจาก บ. ไปรษณีย์ไทย จำกัด เห็นด้วย หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ได้แก่ สวัสดิการ การนับอายุงาน เงินเดือน เงินสำรองเลี้ยงชีพ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เงินชดเชย จำนวนคำถามจำนวน 7 ข้อ

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ คำถามมีสาระเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานว่า เห็นด้วยหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ได้แก่ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายการงาน การเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง โครงสร้างอัตราเงินเดือน คำถามจำนวน 7 ข้อ

4. ความมั่นคงในอาชีพ คำถามมีสาระเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างที่อาจเปลี่ยนแปลงภายหลังการแปลงสภาพ เห็นด้วย หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงแก้ไข

กฎระเบียบ บทลงโทษ การบีบบังคับให้ลาออก การเลิกจ้าง คำถามจำนวน 7 ข้อ

สำหรับการวัดทัศนคตินี้ ได้กำหนดมาตรวัด 5 ระดับนี้

ทัศนคติในเชิงบวก		ทัศนคติในเชิงลบ	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 2
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 3	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 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

4. การรวบรวมข้อมูล

ใช้การเก็บรวบรวมทางไปรษณีย์ เนื่องจากเป็นข้อมูลที่ไม่สลับซับซ้อน และผู้ตอบปฏิบัติงานอยู่ที่ทำการไปรษณีย์จึงไม่มีปัญหาอุปสรรคในการส่งคืนแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด กระจายไปยังที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพร้อมบันทึกขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และกับระบุวันที่ให้ส่งแบบสอบถามคืนหลังจากทอดแบบสอบถาม 20 วัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาลงรหัส (Code Book) แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science for Window) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น อายุ การศึกษา อายุการทำงาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์มาหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติต่า t-test, F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA)

5.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference)
ทดสอบกรณีที่มีความแปรปรวนต่างกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำนวน 250 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าจำนวนตัวอย่างที่คำนวณไว้ ทำให้ค่าความคลาดเคลื่อน ($e = .04$) และได้รวบรวมประมวลผลเพื่อนำมาวิเคราะห์โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และช่องทางการรับรู้ข่าวสารการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อนโยบายและการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อการการเปลี่ยนแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่ทำการไปรษณีย์เขตพื้นที่ภาคตะวันออกจำนวน 250 คน ปรากฏข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (n = 250)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	218	87.20
	หญิง	32	12.80
อายุ	21 - 30 ปี	34	13.60
	31 - 40 ปี	75	30.00
	41 - 50 ปี	104	41.60
	51 - 60 ปี	37	14.80
	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปวช.	73
	ปวช., ปวส	92	36.80
	ปริญญาตรี	82	32.80
	สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.20
อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท.	1 - 5 ปี	25	10.00
	6 - 10 ปี	40	16.00
	11 - 15 ปี	51	20.40
	15 ปี ขึ้นไป	134	53.60
ระดับตำแหน่งของพนักงาน	ระดับ 1 - 4	105	42.00
	ระดับ 5 - 7	132	52.80
	ระดับ 8	13	5.20
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	น้อยกว่า 15,000 บาท	116	46.40
	15,001 - 25,000 บาท	41	16.40
	25,001 - 35,000 บาท	28	11.20
	35,001 - 45,000 บาท	27	10.80
	45,000 บาท ขึ้นไป	38	15.20

จากตารางที่ 4.1 จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ในส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานร้อยละ 87.20 เป็นเพศชาย ร้อยละ 12.80 เป็นเพศหญิง
อายุ พบว่า พนักงานร้อยละ 41.60 อายุ 41-50 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.00 มีอายุ
31-40 ปี ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน ร้อยละ 36.80 จบการศึกษาระดับ ปวช.,ปวส. ร้อยละ
32.80 จบระดับปริญญาตรี ร้อยละ 1.20 จบศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. พบว่าพนักงาน ร้อยละ 53.60 อายุงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ
20.40 มีอายุงาน 11-15 ปี ร้อยละ 16.00 มีอายุงาน 6 - 10 ปี ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานร้อยละ 52.80 มีระดับตำแหน่ง 5-7 ร้อยละ 42.00
ระดับตำแหน่ง 1-4 ร้อยละ 5.20 ระดับตำแหน่ง 8 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานร้อยละ 46.40 อัตราเงินเดือน น้อยกว่า 15,000.- บาท
ร้อยละ 16.40 เงินเดือน 15,001-25,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่มีเงินเดือน 45,000 บาทขึ้นไป
ร้อยละ 15.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการแปลงสภาพ
การสื่อสารฯ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของสื่อที่พนักงานได้รับรู้ เกี่ยวกับการแปลงสภาพ	จำนวน	ร้อยละ (100.00)
การบรรยายของคณะทำงานรณรงค์การทำงานเพื่อ กสท.	166	26.80
วารสารภายในของ กสท.	203	32.70
คำบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน	136	21.90
สื่อมวลชนภายนอก	102	16.50
อื่น ๆ	13	2.10
รวม	620	100

จากตารางที่ 4.2 จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ใน
เขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุประเภทของสื่อ
ที่พนักงานรับรู้การแปลงสภาพ ซึ่งผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายคำตอบ มีผู้ตอบในส่วนนี้ 620 คำ
ตอบ ปรากฏว่าวารสารภายในของ กสท. จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมาคือการรับรู้
ข่าวสารจากการบรรยายของคณะทำงานรณรงค์การทำงานเพื่อ กสท. จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อย

ละ 26.80 และรับรู้จากคำบอกเล่าของเพื่อนร่วมงานจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และรับรู้จากสื่อมวลชนภายนอกจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน

จากการสอบถามความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยรายการคำถามแบบตรวจรายการจำนวน 25 ข้อ ปรากฏว่าจำนวนและร้อยละของ คำถามที่ตอบถูกและผิดในแต่ละข้อคำถาม แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นโยบายและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ลำดับ	ข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และวิธีการแปลงสภาพ กสท.		ตอบถูก	ตอบผิด	
1	รัฐบาลมีนโยบายแปรรูป กสท.ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 โดยเพิ่มบาทให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการเช่น การให้สัมปทานของ กสท.กับ บ.ТАС	197	53	78.80 %	21.20%
2	นโยบายการเปิดเสรีกิจการ โทรคมนาคมปี พ.ศ.2549 ที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะสมาชิกองค์การการค้าโลก(WTO)มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการแปรรูป กสท.	218	32	87.20%	12.80%
3	การดำเนินการแปรรูป กสท.เนื่องจากเป็นกิจการที่มีผลกำไรสูงเป็นที่ต้องการเข้ามาลงทุนของภาคเอกชนหลายกลุ่มจึงเป็นเรื่องผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม	72	178	78.80%	71.20%
4	ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 ทำให้สถาบันการเงินถูกปิดจำนวนมาก รัฐบาลจึงต้องเร่งแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อนำหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์เพื่อนำเงินที่ได้บางส่วนไปชดเชยให้กองทุนฟื้นฟู	196	54	28.40%	21.60%
5	นโยบายการแปรรูป กสท.ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคมปี พ.ศ.2540 แยกออกเป็น 2 บริษัทภายใต้การถือหุ้นของ บ.รวมทุนที่จัดตั้งระหว่างกระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคม	209	41	83.60 %	16.40 %
6	การแปรรูป กสท.ตาม พ.ร.บ.ทุน พ.ศ.2542 คือการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น	218	32	87.20 %	12.80 %

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย		ตอบถูก	ตอบผิด	
	และวิธีการแปลงสภาพ กสท.				
7	กสท.แปรรูปในวันที่ 14 สค.2546 โดยวิธีแปลงสภาพเป็น 2 บริษัท คือ บมจ. กสท.โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ ภายใต้การถือหุ้นของ บ.รวมทุนตาม แผนแม่บทพัฒนากิจการ โทรคมนาคม พ.ศ.2540	78	172	31.20 %	68.80 %
8	บมจ.กสท. โทรคมนาคม มีทุนจดทะเบียน 2,000 ล้านบาท บจ.ไปรษณีย์มีทุนจดทะเบียน 750 ล้านบาท	41	209	16.40 %	53.60 %
9	บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ไทย ต้องกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และมีลักษณะการดำเนินงานเหมือนบริษัทเอกชน	88	162	35.20 %	64.80 %
10	การแปลงสภาพ กสท.ทำให้มีการยกเลิก พ.ร.บ. โทรเลข โทรศัพท์ พ.ศ.2477 และ พ.ร.บ.การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2519 เพื่อเตรียมดำเนินการเปิด แข่งขันเสรี	221	28	88.40 %	11.60 %
11	การดำเนินการแปลงสภาพ กสท.เป็น บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ไทย สอดคล้องกับแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจที่ คณะรัฐมนตรี ได้อนุมัติไว้เมื่อ 1 กย.2541	67	183	26.80 %	73.20 %
12	ในช่วงที่ทั้ง 2 บริษัท ยังมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้รับการยกเว้นไม่ต้อง ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งข้อบังคับ และมติ ครม.ที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทั่วไป	121	129	48.40 %	51.60 %
13	ให้อิโณสิทธิ์ นี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของ กสท.ด้าน โทรคมนาคม ไปยัง บมจ.กสท. โทรคมนาคม และด้าน ไปรษณีย์ไปยัง บจ.ไปรษณีย์ไทย	213	37	85.20 %	14.80 %
14	ให้อิโณพนักงาน,ลูกจ้างที่มี ณ วันที่จดทะเบียนตั้งบริษัทไปเป็นลูกจ้าง บมจ. กสท. โทรคมนาคมและ บจ.ไปรษณีย์ไทยโดยพนักงานเป็นผู้เลือก	100	150	40.00 %	60.00 %
15	ให้พนักงานที่โอนไปได้รับจัดสรรหุ้นและเงินอีกจำนวนหนึ่งเพื่อให้พนักงานไม่ คัดค้านการแปลงสภาพ	92	158	36.80 %	63.20 %
16	หลังการแปลงสภาพ รัฐบาลจะจ่ายเงินชดเชยผลขาดทุนให้กับ บจ.ไปรษณีย์ไทยทุกปี	148	102	59.20 %	40.80 %
17	การแปลงสภาพเป็นบริษัท ทำให้การกำหนดราคาค่าบริการ ได้ตามต้นทุน ที่แท้จริง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารเท่านั้น	140	110	56.00 %	44.00 %

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อคำถามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และวิธีการแปลงสภาพ กสท.		ตอบถูก	ตอบผิด
18	ในการแปลงสภาพ กสท. ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดตั้งบริษัทของ กสท. ขึ้นตาม พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยมี นายอนันต์ ปัญญาธนะ เป็นประธาน	123 49.20 %	127 50.80 %	
19	การแปลงสภาพ กสท.มีการดำเนินการทดสอบและรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชนเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น	166 66.40 %	84 33.60 %	
20	มีการจ้างบริษัท อัดแลน แอนด์ โอเวอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัดเป็น ที่ปรึกษากฎหมายเพื่อเตรียมการแปลงสภาพ กสท. โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มิ.ย.2544	186 74.40 %	64 25.60 %	
21	เมื่อแปลงสภาพแล้ว บจ.ไปรษณีย์ไทยยังคงให้บริการ โทรเลข โดย ได้รับค่าตอบแทนจาก บมจ.กสท. โทรคมนาคม ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ	223 89.20 %	27 10.80 %	
22	เมื่อแปลงสภาพแล้วทั้ง 2 บริษัทไม่มีอำนาจผูกขาดทางด้าน โทรคมนาคมและ ด้านไปรษณีย์ ต้องแข่งขันกับบริษัทอื่นอย่างเสรีในทันที	120 48.00 %	130 52.00 %	
23	การแปลงสภาพ กสท.เป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการ การมากกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น เพราะต้องแยกออกเป็น 2 บริษัท ปัญหาส่วนใหญ่ เกิดจากประเพณีทรัพย์สินอย่างเป็นธรรมเนียม	208 83.20 %	42 16.80 %	
24	องค์กรอิสระมีหน้าที่กำกับดูแล ในการประกอบการธุรกิจ โทรคมนาคม กทช. ที่รัฐบาลแต่งตั้งขึ้น มีปัญหาในการแต่งตั้งล่าช้า เป็นสาเหตุให้การแปลงสภาพ กสท.ล่าช้าไปด้วย	64 25.60 %	186 74.40 %	
25	โดยสรุปการแปลงสภาพ กสท.เพื่อรองรับการแข่งขันทั้งทางด้าน โทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ โดยการพัฒนาองค์กร ทั้งทางด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ ให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับ ผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ	228 91.20 %	22 8.80 %	

จากคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในตารางที่ 4.3 นำมาจำแนกระดับความรู้ออกเป็น 5 ระดับ ปรากฏจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

จำนวน (n=250)	จำนวนระดับความรู้ (คน)					รวม
	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	
	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	คะแนน	
จำนวน	-	4	146	99	1	250
ร้อยละ	-	1.60	58.40	39.60	.40	100

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคืออยู่ในระดับสูง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 ส่วนระดับต่ำมากไม่พบ ระดับต่ำจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ระดับสูงมากมีจำนวนน้อยเพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ .40 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติของพนักงาน

3.1 ทัศนคติรวม 4 ด้าน

จากการสอบถามทัศนคติจากพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย

ทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขต พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ	2.59	0.67	ต่ำ
สิทธิประโยชน์	3.82	0.67	สูง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.16	0.53	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.07	0.48	ปานกลาง
รวม	3.16	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ $\bar{x} = 3.16$ แสดงว่าพนักงานมีทัศนคติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 2.59$ ในด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.82$ ในด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.16$ และในด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 3.07$

3.2 ทัศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

จากการสอบถามทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพใน 7 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติรายชื่อ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ด้าน
การเปลี่ยนสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

เมื่อมีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยแล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พนักงานของบริษัทมีศักดิ์และสิทธิไม่เท่ากับพนักงานของรัฐ	2.17	1.28	ต่ำ
2. พนักงานของบริษัทได้รับการยอมรับจากสังคมน้อยกว่าการ เป็นพนักงานของรัฐ	2.04	1.18	ต่ำ
3. พนักงานวิสาหกิจหรือพนักงานของบริษัทก็เป็นพนักงาน เหมือนกัน คุณค่าอยู่ที่การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไม่ใช่ สถานภาพขององค์กร	3.60	1.33	สูง
4. พนักงานบริษัทไม่มีสิทธิใส่เครื่องแบบพนักงานของรัฐและไม่ มีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหมือน พนักงานของรัฐ ทำให้รู้สึกสูญเสียสิทธิ และความภาคภูมิใจ	2.24	1.24	ต่ำ
5. ท่านรู้สึกวิตกกังวลว่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของ ท่านภายหลังการแปลงสภาพ	2.48	1.13	ต่ำ
6. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจทำให้มีการปรับเปลี่ยน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.30	1.08	ต่ำ
7. พนักงานบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น ไม่ยึดติด กับระเบียบและกฎเกณฑ์เหมือนกับการเป็นพนักงานของรัฐ	3.32	1.25	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ย รวม	2.59	0.67	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย มี
ทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงาน โดย
รวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภายหลังการแปลงสภาพ กสท.
พนักงานวิสาหกิจหรือพนักงานของบริษัทก็เป็นพนักงาน เหมือนกัน คุณค่าอยู่ที่การปฏิบัติงานของ
แต่ละบุคคล ไม่ใช่ สถานภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูง
($\bar{x} = 3.60$) พนักงานบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น ไม่ยึดติดกับระเบียบและกฎเกณฑ์

เหมือนกับการเป็นพนักงานของรัฐ มีทัศนคติระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) ในส่วนหัวข้อ 1.พนักงานมีศักดิ์และสิทธิไม่เท่ากับพนักงานของรัฐ 2. พนักงานของบริษัทได้รับการยอมรับจากสังคมน้อยกว่าพนักงานของรัฐ 4.พนักงานบริษัทไม่มีสิทธิใส่เครื่องแบบพนักงานของรัฐและไม่มีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสยาภรณ์เหมือนกันพนักงานของรัฐ ทำให้รู้สึกสูญเสียสิทธิ และความภาคภูมิใจ 5. พนักงานรู้สึกวิตกกังวลบ้างว่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งภายหลังการแปลงสภาพ และ 6. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจทำให้มีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับต่ำ

3.3 ทัศนคติด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการสอบถามทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทัศนคติที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทยใน 7 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติรายข้อ ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เมื่อมีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยแล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การนับอายุงานของพนักงานต่อเนื่องกับอายุงานเดิม	4.36	.92	สูงมาก
2. อัตราเงินเดือนปรับเพิ่มขึ้นภายหลังการแปลงสภาพ	3.93	1.25	สูง
3. การยกเลิกการเบิกเงินแทนการหยุดพักผ่อนประจำปี	3.71	1.45	สูง
4. หลักเกณฑ์การให้เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก	3.87	1.19	สูง
5. โบนัสประจำปีอาจไม่ได้รับ หาก บจ.ไปรษณีย์ไทย มีผลประกอบการขาดทุน	3.17	1.56	ปานกลาง
6. การโอนเงินกองทุนบำเหน็จเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.94	1.20	สูง
7. การลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หากโอนไปใช้ในบัตรประกันสังคม	3.80	1.47	สูง
ค่าเฉลี่ย รวม	3.82	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกมีทัศนคติต่อนโยบายและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การนับอายุงานต่อเนื่องกับอายุงานเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ โบนัสประจำปีอาจไม่ได้รับเนื่องจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย มีผลประกอบการขาดทุน และมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$) ส่วนหัวข้อเหลือคือ ข้อ 2. อัตราเงินเดือนปรับเพิ่มขึ้น ภายหลังการแปลงสภาพ 3. การยกเลิกการเบิกเงินแทนการหยุดพักผ่อน 4. หลักเกณฑ์การให้เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก 6. การโอนเงินกองทุนบำเหน็จเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ 7. การลดสวัสดิการการรักษาพยาบาล หากโอน ไปใช้บัตรประกันสังคม พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

3.4 ทัศนคติด้านความมั่นคงในอาชีพ

จากการสอบถามทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย ใน 7 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติรายข้อ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ในด้านความมั่นคงในอาชีพ

เมื่อมีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยแล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. พนักงานในระดับปฏิบัติที่มีเงินเดือนสูง อาจถูกเพ่งเล็งจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	2.84	1.40	ปานกลาง
2. นโยบายการประเมินผลที่ใช้มาตรฐานเข้มงวดขึ้นกว่าเดิม เป็นการทาลายขวัญ ของผู้ปฏิบัติงาน	2.60	1.27	ต่ำ
3. บจ.ไปรษณีย์ไทย จะไม่มีการบีบบังคับให้พนักงานลาออกอย่างที่บริษัทเอกชนทั่วไปกระทำกัน	3.75	1.19	สูง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

เมื่อมีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยแล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. พนักงานทุกคนอยู่ภายใต้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถ คุ้มครองความมั่นคงในอาชีพของพนักงานได้เช่นเดิม	3.87	1.045	สูง
5. หาก บจ.ไปรษณีย์ไทย ไม่สามารถลดผลขาดทุนจากการดำเนินงาน ได้มีโอกาสดูสูงที่จะต้องลดจำนวนพนักงานลง	2.90	1.31	ปาน กลาง
6. การแข่งขันของธุรกิจในอนาคตอาจส่งผลให้องค์กรต้องนำ เครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้แทนบุคลากร	2.13	1.08	ต่ำ
7. พนักงานที่มีคุณภาพ สามารถสนองตอบรูปแบบการทำงานที่ เปลี่ยนไปขององค์กรได้เท่าทันที่จะอยู่รอดได้	4.01	1.01	สูง
ค่าเฉลี่ย รวม	3.16	0.53	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก มีทัศนคติ
ต่อนโยบายและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในอาชีพ โดย
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่พนักงานมีทัศนคติอยู่ใน
ระดับสูงคือพนักงานที่มีคุณภาพ สามารถสนองตอบแบบการทำงานที่ เปลี่ยนไปขององค์กรได้
เท่าทันที่จะอยู่รอดได้ มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$) และพนักงานทุกคนอยู่ภายใต้
พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถคุ้มครองความมั่นคงในอาชีพของพนักงานได้เช่นเดิม ($\bar{x} = 3.87$)
บจ.ไปรษณีย์ไทย จะไม่มีการบีบบังคับให้พนักงานลาออกอย่างที่บริษัทเอกชนทั่วไปกระทำกัน
($\bar{x} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การแข่งขันของธุรกิจในอนาคตอาจส่งผลให้องค์กรต้อง
นำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้แทนบุคลากร มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.13$)

3.5 ทัศนคติด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการสอบถามทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพใน
บจ.ไปรษณีย์ไทย ใน 7 ข้อคำถาม พบว่ามีค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติรายข้อ
ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ
ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย
ในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อมีการแปรรูป กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยแล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	ระดับทัศนคติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การดำเนินงานในรูปบริษัทเป็นการขยาย โอกาสให้กับ พนักงานมากขึ้นตามความรู้ความสามารถ	3.84	1.07	สูง
2. การใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญในอันดับแรกในการพิจารณา เลื่อนระดับตำแหน่งเป็นการปิดกั้นผู้มีความรู้ความสามารถ	2.69	1.05	ปาน กลาง
3. เมื่อเป็นบริษัท โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทำได้ยาก เพราะต้องทำงานหนักมากขึ้น	2.73	0.91	ปาน กลาง
4. ตำแหน่งงานในส่วนผู้บริหารอาจมีน้อยลงเนื่องจากการปรับ ขนาดขององค์กรให้เหมาะสมกับการแข่งขัน	2.33	1.09	ต่ำ
5. ความก้าวหน้าในอาชีพก็คือการได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งสูงขึ้น	3.34	1.03	ปาน กลาง
6. ระบบการสอบคัดเลือก ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	1.03	สูง
7. การเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นอาจทำให้ต้องมีการย้ายไป ปฏิบัติงานไกลจากที่เดิม เนื่องจากมีตำแหน่งน้อยลง	2.55	1.03	ต่ำ
ค่าเฉลี่ย รวม	3.07	0.48	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก มี
ทัศนคติต่อนโยบายการและวิธีการแปลงสภาพการสื่อสารฯ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดย
รวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับทัศนคติอยู่ใน
ระดับสูงคือระบบการสอบคัดเลือก ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ
หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.99$) และการดำเนินงานในรูปบริษัทเป็นการขยายโอกาสให้กับ
พนักงานมากขึ้นตามความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.84$) ข้อที่เหลือมีทัศนคติระดับปานกลางและ

ระดับต่ำ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ตำแหน่งงานในส่วนผู้บริหารอาจมีน้อยลงเนื่องจากการปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมกับการแข่งขัน มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.33$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	218	3.16	0.34	0.237	0.813
หญิง	32	3.15	0.32		
รวม	250	3.16	0.33		

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. จำแนกตามเพศ โดยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ไม่แตกต่างกันแสดงว่าเพศไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานในภาพรวม

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงานต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	เพศ		t	sig
	ชาย	หญิง		
	(n=218)	(n=32)		
	\bar{X}	\bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ	2.59	2.64	-.435	.664
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.82	3.81	.093	.926
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.16	3.14	.162	.872
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.08	2.99	.969	.334
รวม	3.16	3.15	.234	.813

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพ กสท. ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ โดยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.127	3	0.042	.362	0.781
ภายในกลุ่ม	28.863	246	0.139		
รวม	28.990	249			

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงาน ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อนโยบายและวิธีการ แปลงสภาพ กสท.ไม่ต่างกัน แสดงว่า อายุของพนักงานที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานใน ภาพรวม

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อ การแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	อายุ				F	sig
	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี		
	(n=34) \bar{X}	(n=75) \bar{X}	(n=104) \bar{X}	(n=37) \bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลังการ แปลงสภาพ	2.73	2.68	2.53	2.45	1.723	.163
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.69	3.82	3.88	3.81	.808	.490
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.15	3.14	3.16	3.21	.158	.494
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.00	3.13	3.02	3.12	1.110	.346
รวม	3.13	3.19	3.15	3.15	.362	.781

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยทัศนคติของ พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อ การแปลงสภาพ กสท. ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดยทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ไม่ต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติการแปลงสภาพการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.692	3	0.231	2.005	0.114
ภายในกลุ่ม	28.299	246	0.115		
รวม	28.990	249			

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในภาพรวม

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	ระดับการศึกษา				F	Sig
	ต่ำกว่าปวช. (n=73)	ปวช.,ปวศ. (n=92)	ป.ตรี (n=82)	สูงกว่าป.ตรี (n=3)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลังการ แปลงสภาพ	2.64	2.57	2.55	3.19	1.067	.364
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.71	3.90	3.84	3.57	1.234	.298
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.19	3.20	3.05	3.76	2.670	.048*
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.10	3.08	3.00	3.62	2.046	.108
เฉลี่ย รวม	3.16	3.18	3.11	3.54	2.005	.114

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในด้านความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = .048) แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อทัศนคติในด้านความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		ต่ำกว่า ปวช.	ปวช., ปวส.	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
	\bar{X}	3.10	3.20	3.05	3.76
ต่ำกว่า ปวช.	3.10	-	0.10	0.05	0.66
ปวช., ปวส.	3.20	-	-	0.15	0.56
ป.ตรี	3.05	-	-	-	0.71*
สูงกว่า ป.ตรี	3.76	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับการศึกษาของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกรายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่าพนักงานที่ทำการในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีทัศนคติต่อการแปลงในด้านความมั่นคงในอาชีพ ใน บจ. ไปรษณีย์ไทย ($\bar{x} = 3.05$) น้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.76$)

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีทัศนคติการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.222	3	0.74	.634	0.594
ภายในกลุ่ม	28.768	246	0.117		
รวม	28.990	249			

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีอายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. ไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในภาพรวม

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุงาน

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	อายุงาน				F	sig
	1-5 ปี (n=25)	6-10 ปี (n=40)	11-15 ปี (n=51)	15 ปีขึ้นไป (n=134)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลังการ แปลงสภาพ	2.77	2.76	2.73	2.46	4.060	.008 *
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.64	3.80	3.80	3.87	.857	.464
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.17	3.19	3.08	3.17	.409	.747
4. ความก้าวหน้าในอาชีพในบจ. ไปรษณีย์ไทย	3.06	3.13	3.09	3.14	.316	.814
รวม	3.16	3.22	3.18	3.14	.634	.594

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงาน ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีอายุงานต่างกันมีทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = .008) แสดงว่าอายุงานมีผลต่อทัศนคติในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

อายุงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.77	2.75	2.73	2.46
1-5 ปี	2.77	-	0.02	0.04	0.31*
6-10 ปี	2.75	-	-	0.04	0.29*
11-15 ปี	2.73	-	-	-	0.27*
15 ปีขึ้นไป	2.46	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างอายุงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกรายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีอายุงาน 15 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ ($\bar{x} = 2.46$) น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี ($\bar{x} = 2.77$) 6-10 ปี ($\bar{x} = 2.75$) และ 11-15 ปี ($\bar{x} = 2.73$)

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.397	2	0.199	1.716	0.182
ภายในกลุ่ม	28.593	247	0.116		
รวม	28.990	249			

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. ไม่ต่างกัน แสดงว่าระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในภาพรวม

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	ระดับตำแหน่ง			F	sig
	1.4 (n=105)	5-7 (n=132)	8 (n=13)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ	2.73	2.52	2.32	4.076	.018*
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.69	3.93	3.76	3.804	.024*
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.14	3.18	3.04	.4528	.591
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.06	3.09	3.88	1.179	.309
รวม	3.15	3.18	3.00	1.716	.182

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อ การแปลงสภาพ กสท. ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.018) และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig = 0.024)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสถานภาพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง		1 - 4	5 - 7	8
	\bar{X}	2.73	2.52	2.32
1-4	2.73	-	0.21*	0.41*
5-7	2.52	-	-	0.20
8	2.32	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับตำแหน่งของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกรายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 1- 4 มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ ($\bar{x} = 2.73$) สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 5- 7 ($\bar{x} = 2.52$) และพนักงานระดับตำแหน่ง 8 ($\bar{x} = 2.32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งของพนักงานมีผลต่อทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ. ไปรษณีย์ไทย ของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยเปรียบเทียบ เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่ง	\bar{X}	1-4	5-7	8
		3.69	3.93	3.76
1-4	3.69	-	0.24*	0.07
5-7	3.93	-	-	0.17
8	3.76	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระดับตำแหน่งของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก รายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่าพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีระดับตำแหน่ง 5-7 มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ($\bar{x} = 2.93$) สูงกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง 1-4 ($\bar{x} = 2.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับตำแหน่งของพนักงานมีผลต่อทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ. ไปรษณีย์ไทย

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานที่มีระดับอัตราเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.596	4	.149	1.285	0.277
ภายในกลุ่ม	28.395	25	.116		
รวม	28.990	249			

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. ไม่ต่างกัน แสดงว่าอัตราเงินเดือนไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในภาพรวม

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพการสื่อสาร แห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	อัตราเงินเดือน					F	sig
	น้อยกว่า 15,000 (n=116) \bar{X}	15,000- 25,000 (n=41) \bar{X}	25,001- 35,000 (n=28) \bar{X}	35,001- 45,000 (n=27) \bar{X}	45,000 ขึ้นไป (n=38) \bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลัง การแปลงสภาพ	276	2.43	2.49	2.49	2.48	3.502	.008*
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ.ไปรษณีย์ไทย	3.81	3.91	3.82	3.83	3.82	.258	.904
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.17	3.07	3.04	3.23	3.26	1.084	.365
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	3.09	2.95	3.15	3.14	3.01	1.194	.314
รวม	3.21	3.09	3.11	3.17	3.13	1.285	0.277

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = .008) แสดงว่าอัตราเงินเดือนมีผลต่อทัศนคติในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติด้านสภาพของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์
ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก จำแนกอัตราเงินเดือน โดยเปรียบเทียบ
เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	15,001 -	25,001-	35,000-	45,000บาท
		15,000 บาท	25000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	ขึ้นไป
		2.76	2.42	2.43	2.49	2.48
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.76	-	0.34*	0.33*	0.27	0.28*
15,001-25,000 บาท	2.42	-	-	0.01	0.07	0.06
25,001-35,000 บาท	2.43	-	-	-	0.06	0.05
35,001-45,000 บาท	2.49	-	-	-	-	0.01
45,000 บาท ขึ้นไป	2.48	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างอัตราเงินเดือนของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกรายคู่ โดยใช้วิธี LSD พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านสภาพภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ ($\bar{x} = 2.76$) สูงกว่าพนักงานที่มีอายุอัตราเงินเดือน 15,001-25,000 บาท ($\bar{x} = 2.42$) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 25,001- 35,000 บาท ($\bar{x} = 2.43$) พนักงานที่อัตราเงินเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{x} = 2.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการการแปลงสภาพต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออก ที่มีการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจนโยบายและวิธีการแปลงสภาพ กสท.

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.105	3	.035	.142	.935
ภายในกลุ่ม	60.491	246	.246		
รวม	60596	249			

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่า พนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพ กสท. แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพ กสท. ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการการแปลงสภาพ กสท. ไม่มีผลต่อทัศนคติการแปลงสภาพ กสท.

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท. เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการแปลงสภาพ

องค์ประกอบทัศนคติของพนักงาน ต่อการแปลงสภาพการสื่อสาร แห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทยในแต่ละด้าน	ระดับความรู้ความเข้าใจ (คะแนน)					F	sig
	1-5 (n=116)	6-10 (n=4)	11-15 (n=28)	16-20 (n=27)	21-25 (n=38)		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. สถานภาพของพนักงานหลัง การแปลงสภาพ	-	2.21	2.62	2.58	3.00	.627	.598
2. สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จาก บจ.ไปรษณีย์ไทย	-	4.04	3.78	3.87	3.71	.677	.567
3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	-	2.96	3.16	3.16	3.29	.197	.898
4. ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ. ไปรษณีย์ไทย	-	3.11	3.07	2.43	3.07	.603	.614
รวม	-	3.08	3.16	3.17	3.11	.142	.925

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ F-test พบว่าพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีระดับความรู้ความเข้าใจในนโยบายและวิธีการแปลงสภาพต่างกันก็มีทัศนคติการแปลงสภาพ กสท. ในด้านต่าง ๆ ไม่ต่างกัน

ตอนที่ 5 การนำเสนอข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อการแปลงภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามในทัศนคติทั้ง 4 ด้าน คือ สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย ความมั่นคงในอาชีพ บจ.ไปรษณีย์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้าน สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรสร้างความชัดเจนให้กับพนักงานว่ามีสถานภาพเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท	35	43.75
2. ขอให้มีการเปรียบเทียบรองรับว่าพนักงานของบริษัทยังคงเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ	18	22.50
3. ควรกำหนดสถานภาพของพนักงานอย่างเป็นทางการเป็นธรรม เพราะการแปลงสภาพครั้งนี้เป็นความต้องการของรัฐ	13	16.25
4. ผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อกำหนดสถานภาพของพนักงานอย่างเป็นทางการเป็นธรรม	12	15.00
5. พนักงานไม่ควรยึดติดกับสถานภาพเดิม เพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร	2	2.50
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ ที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือ ควรสร้างความชัดเจนให้กับพนักงานว่ามีสถานภาพเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของบริษัท 35 คน (43.75 %) รองลงมาคือ ขอให้มีการเปรียบเทียบรองรับว่าพนักงานของบริษัทยังคงเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ 18 คน (22.50 %) ควรกำหนดสถานภาพของพนักงานอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเพราะการแปลงสภาพครั้งนี้เป็นความต้องการ

ของรัฐ 13 คน (16.25 %) และผู้บริหารระดับสูงควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพื่อกำหนด
สถานภาพของพนักงานอย่างเป็นธรรม 12 คน (15.00 %) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้านสิทธิประโยชน์

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่ควรลดสิทธิประโยชน์เดิม เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตที่ดี ของพนักงานไว้	45	42.86
2. ควรปรับปรุงสิทธิประโยชน์เรื่องค่ารักษาพยาบาลให้ เท่าเทียมกับภาคเอกชน	29	27.61
3. หากรัฐมีความจริงใจไม่ควรรื้อถอนสิทธิต่าง ๆ ของ พนักงาน	11	10.48
4. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงควรสอบถามความเห็นของ พนักงาน และมีการชี้แจงทำความเข้าใจ	11	10.48
5. ควรปรับปรุงให้เท่าเทียมกับองค์กรที่มากกว่าไม่ใช่ดู ตัวอย่างจากองค์กรที่มีน้อยกว่า	5	4.76
6. สิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร จึงเป็นการลงทุน ที่คุ้มค่า อย่าคิดถึงด้านต้นทุนเพียงด้านเดียว	4	3.81
รวม	105	100

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ
ด้านสิทธิประโยชน์มากที่สุดคือ ไม่ควรลดสิทธิประโยชน์เดิม เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตที่ดีของ
พนักงานไว้ 45 คน (42.86 %) รองลงมาคือ ควรปรับปรุงสิทธิประโยชน์เรื่องค่ารักษาพยาบาลให้
เท่าเทียมกับภาคเอกชน 29 คน (27.61 %) หากรัฐมีความจริงใจไม่ควรรื้อถอนสิทธิต่าง ๆ ของ
พนักงาน 11 คน (10.48 %) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงควรสอบถามความเห็นของพนักงาน และมี
การชี้แจงทำความเข้าใจ 11 คน (10.48 %) ควรปรับปรุงให้เท่าเทียมกับองค์กรที่มากกว่าไม่ใช่ดูตัว
อย่างจากองค์กรที่มีน้อยกว่า 5 คน (4.76 %) สิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความ
สามารถเข้ามาทำงานกับองค์กร จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า อย่าคิดถึงด้านต้นทุนเพียงด้านเดียว 4 คน
(3.81 %) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรสร้างทางเลือกให้พนักงานไม่ควรบีบให้ออก สำหรับผู้ที่มีเงินเดือนสูง เช่นเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบให้มากขึ้น	33	37.08
2. ต้องมีการบริหารแบบ โปร่งใสไม่เล่นพรรคเล่นพวก	18	20.23
3. บริษัทต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและยึดหลักผล ประโยชน์ขององค์กรและพนักงานร่วมกัน	17	19.10
4. ไม่ควรลดจำนวนบุคลากรเพื่อลดต้นทุนควรเพิ่ม ประสิทธิภาพหรือรายได้แทน	13	14.61
5. พนักงานต้องตื่นตัวเพิ่มศักยภาพของตัวเองเพื่อเสริม สร้าง ความเข้มแข็งให้องค์กร เพื่อความมั่นคงของ พนักงานต่อไป	4	4.49
6. งานที่มั่นคงย่อมนำมาซึ่งการทุ่มเทและความจงรักภักดี ต่อองค์กร	4	4.49
รวม	89	100

จากตารางที่ 4.31 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงานคือ ควรสร้างทางเลือกให้พนักงานไม่ควรบีบให้ออกสำหรับผู้ที่มีเงินเดือนสูง เช่นเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น 33 คน (37.08 %) ต้องมีการบริหารแบบ โปร่งใสไม่เล่นพรรคเล่นพวก 18 คน (20.23 %) บริษัทต้องกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและยึดหลักผล ประโยชน์ขององค์กรและพนักงานร่วมกัน 17 คน (19.10 %) ไม่ควรลดจำนวนบุคลากรเพื่อลดต้นทุนควรเพิ่มประสิทธิภาพหรือรายได้แทน 13 คน (14.61 %) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีระบบการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็น ธรรม	32	28.83
2. ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	28	25.23
3. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ก่อนการรับบุคคลภายนอก	27	24.32
4. ขยายระดับตำแหน่งเพื่อแบ่งแยกให้ชัดเจนและเพิ่มแรง กระตุ้นให้พนักงานไม่เฉื่อยชา	10	9.01
5. ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านบุคลากรใหม่ให้เหมาะ สมกับการดำเนินงานแบบบริษัท	9	8.11
6. ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความ สามารถของพนักงานให้มากขึ้น	5	4.50
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.32 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ คือ มีระบบการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นธรรม 32 คน (28.83 %) ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 28 คน (25.23 %) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนตำแหน่งให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ก่อนการรับบุคคลภายนอก 27 คน (24.32 %) ขยายระดับตำแหน่งเพื่อแบ่งแยกให้ชัดเจนและเพิ่มแรงกระตุ้นให้พนักงานไม่เฉื่อยชา 10 คน (9.021 %) ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านบุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานแบบบริษัท 9 คน (8.11 %) ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานให้มากขึ้น 5 คน (4.50 %) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในบทนี้ เพื่อสรุปผลการวิจัยทั้งหมดพร้อมทั้งอภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ที่ได้ค้นพบจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิดของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อการแปลงสภาพเป็นบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยนำเสนอ 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด และทัศนคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐมาเป็นพนักงานของบริษัทจำกัด เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างทัศนคติของพนักงานในเรื่องการแปลงสภาพ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร (Population) ในที่นี้หมายถึง พนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 488 คน

1.2.2 ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาจะได้รับการสุ่มตัวอย่าง Stratified Random Sampling โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้จำนวนตัวอย่างของพนักงานที่ทำการ ไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 220 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้จำนวนตัวอย่างจำนวน 250 คน เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่นที่สูงขึ้น

1.2.3 เครื่องมือการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานที่ปฏิบัติใน กสท. อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบาย วิธีการแปลงสภาพ กสท. โดยจะถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระหลัก ๆ ของนโยบาย และวิธีดำเนินการในเรื่องของรูปแบบ กำหนดเวลา และรายละเอียดอื่น ๆ โดยเป็นคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบว่า ใช่ หรือ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้คะแนน 0 คะแนน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต่อการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 28 ข้อ สำหรับการวัดทัศนคตินี้ได้กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ให้พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก 8 จังหวัด คือ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว จำนวน 250 คน และเก็บรวบรวมโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์เช่นเดียวกัน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ และได้รับคืนมาครบ 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง ได้แก่ การหาค่า t-test , F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และใช้สถิติของ LSD (Least Significant Different) ทดสอบกรณีที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทยในระดับปานกลาง 146 คน (58.40 %) และระดับสูง 99 คน (39.60 %)

1.3.2 พนักงานมีทัศนคติต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานของรัฐมาเป็นพนักงานบริษัทจำกัด ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.59$) โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับจากสังคมซึ่งน้อยกว่าเดิม เป็นประเด็นที่พนักงานเกิดความรู้สึกสูญเสียมากที่สุด ($\bar{x} = 2.04$)

1.3.3 พนักงานมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อทัศนคติในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่เสนอแนะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ และให้มีการดำเนินงานแบบโปร่งใส และเป็นธรรม

1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3.5 ผลการทดสอบสมมติฐานพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแปลงสภาพต่างกัน จะมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ พบว่า พนักงานที่ระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแปลงสภาพต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

1.3.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานต่อการดำเนินการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยโดยทั้ง 4 ด้านคือ 1 ด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ 2. สิทธิประโยชน์ 3. ความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย 4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย ดังต่อไปนี้

ในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพพนักงานรู้สึกมีความห่วงใยในความไม่ชัดเจนในสถานภาพของตนเองจำนวน 35 คน (43.75 %) ขอให้มีระเบียบรองรับการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไป 18 คน (22.50 %) และเรียกร้องให้ผู้บริหารกำหนดสถานภาพของพนักงานอย่างเป็นทางการเนื่องจากการแปลงสภาพครั้งนี้เป็นความต้องการของรัฐไม่ใช่พนักงานจำนวน 13 คน (16.25 %) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดสถานภาพของตนเอง 12 คน (15 %) และแนะนำว่าพนักงานไม่ควรยึดติดกับสถานภาพเดิม เพราะจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต จำนวน 2 คน (2.50 %) ตามลำดับ

ในด้านสิทธิประโยชน์พนักงานเห็นว่าไม่ควรลดลงเพื่อเป็นการรักษาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานไว้ จำนวน 45 คน (42.86 %) ควรปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนหรือองค์กรที่มีมากกว่า จำนวน 34 คน (32.37 %) หากรัฐมีความจริงใจตามที่แถลงไว้ว่าการแปลงสภาพจะนำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นไม่ควรริรูดสิทธิต่าง ๆ ของพนักงาน จำนวน 11 คน (10.48 %) และสิทธิประโยชน์เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพมาสู่องค์กรจึงไม่ควรกีดกันถึงต้นทุนเพียงด้านเดียวจำนวน 4 คน (3.81%) ตามลำดับ

ในด้านความมั่นคงในอาชีพ พนักงานเห็นว่าไม่ควรใช้การบีบให้พนักงานที่มีเงินเดือนสูง ๆ ออกจากงานเพราะไม่ใช่ความผิดของพนักงานแต่ควรรหาทางออกอื่น ๆ เช่น เพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้มากขึ้น จำนวน 33 คน (37.08 %) มีการบริหารจัดการแบบโปร่งใสไม่เล่นพรรคเล่นพวก จำนวน 18 คน (20.23 %) มีนโยบายที่ชัดเจนตรวจสอบได้โดยยึดหลักขององค์กรและพนักงานร่วมกัน จำนวน 17 คน (19.10 %) ไม่ควรลดจำนวนบุคลากรให้ใช้กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพหรือเพิ่มรายได้แทน 13 คน (14.61 %) ตามลำดับ

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานเห็นว่าควรมีระบบการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและเป็นธรรม จำนวน 32 คน (28.83 %) ควรยกเลิกระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 28 คน (25.23 %) ควรขยายระดับตำแหน่งเพิ่มแบ่งแยกให้ชัดเจนและสร้างแรงกระตุ้นให้พนักงานไม่เฉื่อยชา จำนวน 10 คน (9.01 %) ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านบุคลากรใหม่ให้เหมาะสมกับการดำเนินงานแบบธุรกิจ จำนวน 9 คน (8.11 %) ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง จากการให้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานซึ่งใช้วารสารภายในของหน่วยงาน แผ่นพับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย และช่องทางอื่น ๆ หลายช่องทาง เช่น ทางอินเทอร์เน็ตของกระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคม แต่เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเอง ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการแปรรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ผ่านมาเกือบ 10 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ.2536) พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานค่อนข้างมาก (15 ปีขึ้นไป) การรับรู้จึงมีมาอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องนโยบายซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับสูงจากการตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง แต่ในส่วนของวิธิตำเนิการ พนักงานตอบคิดเป็นจำนวนมากเพราะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางการแปรรูปบ่อยครั้งตามสถานการณ์การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป หรือการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการแปลงสภาพต่าง ๆ ไม่กว้างขวาง ทำให้เกิดความสับสน ไม่แน่ใจในบางข้อคำถามได้ จึงทำให้พนักงานมีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 จากการศึกษาพบว่าทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.16 จากคะแนนเต็ม 5.00 ไม่มีท่าทีที่ชัดเจนว่าสนับสนุนหรือคัดค้านการแปลงสภาพ แต่เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบของทัศนคติทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย ด้านความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ บจ.ไปรษณีย์ไทย จะพบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการแปลงสภาพในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ อยู่ในระดับสูงคือ ($\bar{x} = 3.82$) เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่คาดหวังว่า เมื่อแปลงสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัดแล้วสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ บางด้านจะคงเดิมและเพิ่มสูงในบางด้านเช่น เงินเดือน เพื่อให้เท่าเทียมกับภาคเอกชนตามรูปแบบการบริหารจัดการ จากผลการวิจัยนี้ พบว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของ สาธิต ฐานะกาญจน์ (2541 : 64) ได้วิจัยเรื่อง ทัศนคติของพนักงานสายวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานในสายวิศวกรรมส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่า เมื่อองค์การโทรศัพท์แปรสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัดและบริษัทมหาชน จำกัดแล้ว เงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ น่าจะได้รับการปรับปรุงเพิ่มสูงมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชน

ในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับต่ำ (ไม่เห็นด้วย) $\bar{x} = 2.59$ เนื่องมาจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจถือเป็นสถานภาพที่เทียบเท่าข้าราชการในเรื่องสิทธิต่าง ๆ และมีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงกับภาคเอกชน การปฏิบัติงานต่าง ๆ แม้จะมีระเบียบ ข้อบังคับ คล้ายกับภาคราชการ แต่มีความยืดหยุ่นมากกว่า เมื่อมีการแปลงสภาพสถานภาพของพนักงานจึงถูกเปลี่ยนแปลงทันที ส่งผลกระทบที่เป็นรูปธรรมชัดเจนกว่าด้านอื่น ๆ จึงเกิดความวิตกกังวลเพราะส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน 15 ปี ขึ้นไป ความคุ้นเคยกับสถานภาพเดิมมานานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจึงเกิดความรู้สึกสูญเสียสถานภาพต่าง ๆ เช่น การยอมรับจากสังคม การเสียสิทธิค้ำประกันต่าง ๆ ตามระดับตำแหน่งของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องต่าง ๆ

ในด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{x} = 3.16$) และความก้าวหน้าในอาชีพ ใน บจ.ไปรษณีย์ไทย ($\bar{x} = 3.07$) พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังไม่ได้รับผลกระทบทันทีในช่วงแรกของการแปลงสภาพ และยังไม่มีความชัดเจนในอนาคตว่าจะมีระบบหรือโครงสร้างในเรื่องดังกล่าว เป็นไปในทิศทางใด ทำให้เกิดความไม่แน่ใจ ซึ่งถือว่าเป็นภาวะที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งเพราะจะทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานขาดแรงกระตุ้น หรือแรงจูงใจเมื่อไม่มั่นใจในความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ

2.3 ผลการวิจัยทัศนคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานในภาพรวม แต่มีผลต่อทัศนคติในด้านต่าง ๆ คือ

อายุงานที่ต่างกันมีความแตกต่างของทัศนคติของในด้านความมั่นคงในอาชีพ ใน บจ.ไปรษณีย์ไทย และเมื่อเปรียบเทียบเป็นกลุ่ม พบว่า กลุ่มอายุงาน 15 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.46$) มีทัศนคติ ต่ำกว่า หรือเห็นด้วยน้อยกว่า กลุ่มอายุงาน 1-5 ปี ($\bar{x} = 2.77$), 6-10 ปี ($\bar{x} = 2.76$) และ 11-15 ปี ($\bar{x} = 2.73$) เนื่องจากมีอายุงานมากทำให้วิตกกังวลสูงเพราะเมื่อมีอายุมากโอกาสในการหางานใหม่เป็นไปได้ยาก ประกอบ บจ.ไปรษณีย์ไทยไม่มีโครงการ Early Retire ก่อนเกษียณอายุ โดยแจ้งว่าไม่มีเงินทุนสำหรับโครงการนี้แล้ว ให้ลาออกตามระบบปกติเท่านั้น ส่วนกลุ่มที่มีอายุงาน 6-11 ปี เป็นกลุ่มที่มาทำงานไม่นาน การที่ได้เข้ามาทำงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทยถือว่ายังใหม่ พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และบางคนอาจจะยังไม่มีครอบครัว การเปลี่ยนงานใหม่จึงไม่ใช่เรื่องที่จะต้องวิตกกังวลมากนัก

ระดับตำแหน่งต่างกันมีความแตกต่างกันของทัศนคติในด้านสถานภาพหลังการแปลงสภาพเมื่อเปรียบเทียบกลุ่ม พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่ง 1-4 ($\bar{x} = 2.73$) มีทัศนคติเห็นด้วยมากกว่า กลุ่มระดับตำแหน่ง 5-7 ($\bar{x} = 2.52$) และกลุ่ม ระดับตำแหน่ง 8 ($\bar{x} = 2.32$) เนื่องจากกลุ่มระดับตำแหน่ง 1-4 ยังมีศักดิ์และสิทธิต่าง ๆ น้อยกว่ากลุ่มอื่น จึงรู้สึกสูญเสียน้อยกว่า และมองเห็น โอกาสในการเติบโตเมื่อมีการแปลงสภาพองค์กร ส่วนระดับตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติในด้านสิทธิประโยชน์ต่างกัน คือ กลุ่มระดับตำแหน่ง 1-4 ($\bar{x} = 3.69$) เห็นด้วยน้อยกว่า กลุ่มระดับ 5-7 ($\bar{x} = 3.93$) เนื่องจากเป็นระดับล่างสุดขององค์กรซึ่งได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าเนื่องจากเป็นระดับปฏิบัติ ส่วนระดับ 5-7 อยู่ในระดับผู้บริหารระดับต้นจึงมีโอกาสได้รับสิทธิประโยชน์สูงกว่า

อัตราเงินเดือนต่างกันมีความแตกต่างกันของทัศนคติในด้านสถานภาพหลังการแปลงสภาพเมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเงินเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท ($\bar{x} = 2.76$) มีทัศนคติเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มเงินเดือน 15,001- 25,000 บาท ($\bar{x} = 2.42$) กลุ่มเงินเดือน 25,001- 35,000 บาท ($\bar{x} = 2.43$) และกลุ่มเงินเดือน 45,000 บาทขึ้นไป ($\bar{x} = 2.48$) เนื่องจากผู้มีเงินเดือนน้อยส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นผู้ปฏิบัติมีศักดิ์และสิทธิต่าง ๆ ในขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป ฉะนั้นเมื่อมีการแปลงสภาพแล้ว จึงไม่รู้สึกสูญเสียสถานภาพ ในทางตรงข้ามอาจต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกันเมื่อแปลงสภาพเป็นบริษัทเอกชน กล่าวคืออัตราเงินเดือนและระดับตำแหน่งของพนักงานรัฐวิสาหกิจมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา เรื่อง ทักษะคิดของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบประเด็นเกี่ยวกับทักษะคิดของพนักงาน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ทักษะคิดของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพในด้านสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ เป็นด้านที่มีความมีความวิตกกังวลมากที่สุด ($\bar{x} = 2.59$) อยู่ในระดับต่ำ เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานคำนึงถึงเป็นอันดับแรกเมื่อคิดถึงการแปลงสภาพ ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องชี้แจงทำความเข้าใจและให้ความเป็นธรรมกับพนักงานซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ให้เกิดการยอมรับ เช่นกลุ่มพนักงานระดับ 8 (ระดับสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง) ($\bar{x} = 2.32$) มีทัศนคติเห็นด้วยต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เป็นผลมาจากความไม่ชัดเจนในอนาคตในเรื่องศักดิ์และสิทธิของพนักงานซึ่งเดิมพนักงานรัฐวิสาหกิจในระดับนี้มีอยู่ในระดับสูง การชดเชยด้วยเงิน โบนัสพิเศษ 2 เดือน (ได้รับแล้ว) หุ่น บมจ.กสท. โทรคมนาคม ฟรี 2 เดือน และสิทธิในการซื้อหุ้นวอแรนท์อีก 6 เดือน(ยังไม่ได้รับ) เทียบไม่ได้กับการต้องสูญเสียศักดิ์และสิทธิต่าง ๆ ไปทั้งใช้เวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กรมาอย่างยาวนาน หากสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพยังคงคลุมเครือไม่ชัดเจนอาจทำให้พนักงานในระดับสูงนี้ขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจ ที่จะดำเนินการตามทิศทางที่องค์กรคาดหวัง และอาจส่งผลให้องค์กรหรือบริษัท บจ.ไปรษณีย์ไทยที่จัดตั้งขึ้นใหม่นี้ ไม่สามารถนำพาองค์กรให้หลุดพ้นจากภาวะประสบผลขาดทุนอยู่ในขณะนี้ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ เนื่องจากพนักงานในระดับนี้อยู่ในระดับผู้นำของหน่วยงานในส่วนต่าง ๆ จึงควรกำหนดสถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพที่ชัดเจนและเป็นธรรม

3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ทักษะคิดของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อการแปลงสภาพในด้านสิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82$) แสดงว่าการรับรู้ข้อมูลในด้านนี้เป็นไปในทิศทางที่จะได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการคาดหวังเท่านั้น หากสิ่งที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวัง เช่นอัตราเงินเดือนที่เพิ่มสูงขึ้นภายหลังการแปลงสภาพ ($\bar{x} = 3.93$) ซึ่ง ในปัจจุบัน บจ.ไปรษณีย์ไทยไม่สามารถดำเนินการได้ ในขณะที่ บมจ.กสท.โทรคมนาคม ได้ปรับเพิ่มเงินเดือนพนักงานไปแล้วคนละ 10 % อาจมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน และขาดความเชื่อมั่นในองค์กรที่ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามที่พนักงานต้องการหรือคาดหวังไว้ แม้จะแปลงสภาพมาจากหน่วยงานเดียวกัน ในส่วนของรัฐบาลต้องติดตามให้ความสำคัญกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

เป็นพิเศษ เพราะเป็นกรณีการแปลงสภาพหนึ่งองค์กรออกเป็น 2 บริษัท โดยที่พนักงานที่แยกไป เป็นพนักงานของทั้ง 2 บริษัท ไม่มีโอกาสที่จะเลือกได้ว่าจะไปอยู่กับบริษัทใด หากเมื่อแยกไปแล้ว รัฐบาลปล่อยให้มีการให้สิทธิประโยชน์ของพนักงานทั้ง 2 บริษัท ขึ้นอยู่กับผลประกอบการที่มีกำไร หรือขาดทุนซึ่งเป็นผลติดตามบริษัทนั้นมาโดยอัตโนมัติ ไม่ได้เกิดจากผลการดำเนินการตามการบริหารจัดการของบริษัทเอง ก็จะไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้กับพนักงานได้ หากต่อไปมี กรณีการแปลงสภาพเหมือนกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย อาจถูกพนักงานในส่วนที่เมื่อแปลง สภาพเป็นบริษัทแล้วมีผลขาดทุนทันที มีการต่อต้านหรือคัดค้านได้ จึงควรกำกับดูแลในเรื่องสิทธิ ประโยชน์ให้มีความเป็นธรรมต่อพนักงานตามที่ระบุไว้ในแผนการแปรรูป

3.1.3 จากผลการวิจัย ทักษะคติของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาค ตะวันออกที่มีต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทยนั้น อยู่ใน ระดับกลาง ๆ ไม่มีแนวคิดต่อต้านหรือสนับสนุน อาจเป็นเพราะการแปลงสภาพการสื่อสาร ฯ ใช้ เวลานานถึง 10 ปี จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินการทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง พนักงานไม่อาจคาดเดาทิศทางในการแปรรูปที่แน่นอน และชัดเจนได้ ทำให้พนักงานเกิดความเบื่ อหน่าย ฉะนั้นเพื่อให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุน จากพนักงานจึงไม่ควรใช้ระยะเวลาดำเนินการนานเกินไป สามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีหลักการที่แน่นอน ไม่ปรับเปลี่ยนไปตามการเมืองที่เปลี่ยน ไป เช่นประเด็นของการจัดตั้งบริษัท โฮลดิ้ง ถือหูน บมจ. ทศท.คอปอเรชั่น , บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ไทย ได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม 2540 ในการดำเนินการมาตลอด แต่เมื่อมีการแปรรูปจริง ไม่ได้ดำเนินการเช่นนั้น กล่าวคือไม่มีการจัดตั้ง บริษัท โฮลดิ้งเพื่อถือนหุ้นของทั้ง 3 บริษัท

3.1.4 บจ.ไปรษณีย์ไทยต้องสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของ พนักงาน ในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดมีความ รู้สึกมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแปลงสภาพใน ครั้งนี้ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความร่วมมือในการปฏิบัติงานใน บจ.ไปรษณีย์ที่จัดตั้งขึ้น โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของประเทศและองค์กร ในขณะที่พนักงานไม่ได้รับผลกระทบมากนัก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอยู่ในส่วนกลาง เพื่อให้การสำรวจทัศนคติ มีทั้งกลุ่มตัวอย่างในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

3.2.2 ควรจะมีการศึกษาวิจัยเรื่องนี้อีก โดยศึกษาจากประชาชนว่ามีทัศนคติอย่างไร ต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ มุมมองต่าง ๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ *จิตวิทยาสังคม* ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มศว.ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร 2527
- กระทรวงการคลัง, คณะกรรมการจัดทำกรับฟังความคิดเห็นของประชาชน *การแปลงสภาพการ
สื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และบริษัท
ไปรษณีย์ไทย จำกัด* กรุงเทพมหานคร 2545 (เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็น
ของประชาชน)
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย, สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ “การแปรสภาพ กสท. และผลกระทบ
ของกฎหมายรัฐบัญญัติมาตรา 40 และมาตรา 335(2)” *วารสารสื่อสาร* (ตุลาคม 2542)
หน้า 17 - 27
- _____ . “การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งและหุ้นจำนวนหนึ่งให้กับพนักงาน ทศท. และ กสท.
วารสารสื่อสาร (กรกฎาคม 2543) หน้า 28 - 34
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย, สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ “การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองกระทบ
ต่อการแปลงสภาพ กสท.ไม่ทันตามแผน” *วารสารสื่อสาร* (พฤศจิกายน 2545) หน้า 6
- _____ . “กรม.อนุมัติการแปลงสภาพ กสท.แล้ว” *วารสารสื่อสาร* (สิงหาคม 2546) หน้า 6 - 11
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย, สหภาพแรงงาน การสัมมนาผู้แทนประจำหน่วยงาน *หลังแปรสภาพ
กสท. สภาพการจ้างของพนักงานต้องไม่น้อยกว่าเดิม* (เอกสารประกอบการสัมมนา
8 ก.พ. 2545)
- กิตติสุภา สว่างเนตร “การแปรรูป : ศึกษากรณีการทำเรือแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ.2530-2534* กรุงเทพมหานคร 2534
- จัญพันธ์ อัมพันแสง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต” วิทยานิพนธ์
นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ 2538
- จิรัช ศรีสมบัติ “ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้า
ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง” *ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* 2539
- จิรวรรณ วงศ์สวัสดิวัฒน์ *ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์*

- และการเปลี่ยนแปลง พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สามเศียรพิมพ์ 2538
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2522
- ถวิล ธาราโกชน *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์ 2532
- นันทวัฒน์ บรมานันท์ *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ* กรุงเทพมหานคร สถาบันนโยบายการศึกษา 2543
- นิตยา ชีวะพฤกษ์ “ทัศนคติพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก 2540
- นวลศิริ เปาโลหิต *จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2529
- ณัฐา ถิ่นธรรม “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทย” ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ 2544
- ประชาสัมพันธ์, กอง การสื่อสารแห่งประเทศไทย “ความพร้อมของกระทรวงการคลังในการ
แปลงสภาพ กสท.” *วารสาร กสท.* (มิถุนายน 2543) หน้า 11 - 15
- _____ . “รัฐบาลยังไม่เคยคิดขายรัฐวิสาหกิจและไม่มี นโยบายชกคาบสวัสดิการของพนักงาน”
วารสาร กสท. (มิถุนายน 2544) หน้า 5 - 9
- _____ . “การดำเนินการแปลงสภาพ กสท.ตามมาตรา 19 ของ พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ
วารสาร กสท. (มกราคม 2545) หน้า 10 - 13
- _____ . “การรวมกิจการ กสท. - ทศท.” *วารสาร กสท.* (เมษายน 2545) หน้า 3 - 6
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ *ทัศนคติ: การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย* กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2520
- ประเสริฐ จันทร์กระจ่าง “ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเจตคติและพฤติกรรม
ของ พนักงาน: กรณีศึกษาการสื่อสารแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 2544
- พิพัฒน์ ไทยอารี *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย* โครงการตำราพื้นฐานคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ 2531
- พลสวัสดิ์ ปรีดา “ขวัญของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”
ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2540
- ปลายพล คู่มทรัพย์ *ข้อสงสัยเกี่ยวกับโลกแห่งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ* ฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541

- ราชบัณฑิตยสถาน *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์ 2539
- ลัดดา กิตติวิภาค *ทัศนคติทางสังคมเบื้องต้น* ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง 2532
- วาสนา ขวัญใจ “ผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานองค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539
- วิจур ทาบโลหะ “ทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทยเป็นบริษัทมหาชน” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2539
- วรเทพ มงคลประพฤติ “รูปแบบต่างๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการสื่อสาร
แห่งประเทศไทย (กสท.)” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์ 2542
- วีรอร วัฒนาค “ทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของไทย” *วารสาร มอก.วิชาการ*
(มกราคม-มิถุนายน 2543) หน้า 82ก
- วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์ “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทยจากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด” เอกสารวิจัยภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2535
- สมัชชา โยชน์ชัยสาร “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” *วารสารวิชาการปริทัศน์*
(พฤศจิกายน 2541) หน้า 5 - 8
- สาธิต ฐานะกาญจน์ “ทัศนคติของพนักงานในสายงานวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทย” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
2541
- สายพิน ภู่วิจิตร “ทัศนคติพนักงานในสังกัดสำนักงานการสื่อสารโทรคมนาคมเขตเหนือต่อการ
แปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย” คั่นควาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหา
บัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2544
- สมพงษ์ ไตรสุริยธรรมา “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”
ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา 2542
- สมรึก สุขสุคนธ์ “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อการแปรรูป
องค์การโทรศัพท์ฯ ศึกษากรณี พนักงานสังกัดกองบริการโทรศัพท์สาธารณะที่ 2”
ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ 2542

- สุขุม ชื่นมณา “การแปรรูป กสท.กับการแข่งขันเสรี” *วารสารสื่อสาร*
(เมษายน – พฤษภาคม 2543) หน้า 20 - 23
- สุชา จันทร์เอม *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2535
- สุภา ชัยจิตติ “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ” *วารสารกรมบัญชีกลาง* 2530 หน้า 6
- สุรัชย์ ชันชมิตร “ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อเจตคติและพฤติกรรมของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2541
- สำเนา อัฐนาค “ผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย: ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์คลองจั่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2543
- ศิรินุช ศรีเมือง “ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540
- ศรีอัมพร ติษฐสถาพรเจริญ “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : การบริหารงานที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ของภาครัฐในปัจจุบัน” *วารสารศูนย์บริการวิชาการ* (กรกฎาคม-กันยายน 2544) หน้า 4 – 5
- อุดม โพธิ์พันธุ์ “ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2542
- Vuylsteke, Charles “World Bank Technical Paper Number 88” *Techniques of Privatization of State-Owned Enterprises Volume .1 Method and Implementation* Washington, D.C., USA., World Bank, 1988.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. *Bellef, Attitude, Intention and Behavior : An introduction and Theory Research*. London : Addison-Wesley, 1975.
- Harris, C. “What does Privatization Mean to Employees ? A Study of two Waterples” *Journal of Management Research* 5, 49 (January 1994): 126-128
- Icek, Ajzen. *Attitudes, Personality and Behavior*. Chicago: The DORSEY press, 1988.
- Thusstone, L.L. *The Measurement of Attitudes*. Chicago: The University of Chicago Press. 1970.
- Timmins, W.M. “Impact of Privatization upon Career Public Employee” *Journal of Public Administration Quarterly* 5, 19 (July- September): 50-59, 1986.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สาขาโทรคมนาคมและสื่อสาร

สาขาโทรคมนาคมและสื่อสารประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจ 3 แห่งคือ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) และองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อ.ส.ม.ท.) กระทรวงคมนาคมได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม โดยมุ่งเน้นที่จะปฏิรูปกิจการโทรคมนาคมในภาพรวม และแปรรูปรัฐวิสาหกิจกิจการโทรคมนาคมเพื่อให้เกิดตลาดเสรี

กิจการโทรคมนาคม

รูปแบบโครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับกิจการโทรคมนาคมคือ โครงสร้าง 3 ระดับ ประกอบด้วยตลาดขั้นต้น ตลาดค้าส่ง และตลาดค้าปลีก และเปิดให้มีการแข่งขันเสรีมากขึ้นในทุก ระดับ ผู้บริโภคจะมีทางเลือกเพิ่มมากขึ้น และได้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น

กิจการวิทยุโทรทัศน์

การรวมตัวของธุรกิจวิทยุโทรทัศน์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจะเป็นตัวเร่งให้เกิดการแปรรูป และการเปิดเสรีของกิจการวิทยุโทรทัศน์ภายในประเทศ แผนระยะสั้นและระยะกลางสำหรับกิจการวิทยุโทรทัศน์ คือการแก้ไขกฎหมายและจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล

กิจการไปรษณีย์

รูปแบบที่เหมาะสมคือการแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยจัดตั้งบริษัทจำกัดเพื่อให้บริการไปรษณีย์ และจัดทำร่างพระราชบัญญัติไปรษณีย์ขึ้นใหม่ โดยให้กิจการไปรษณีย์ได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากกิจการโทรคมนาคมผ่านทางบริษัทรวมทุน

การกำกับ

การจัดให้มีองค์กรกำกับดูแลอิสระ เพื่อกำกับดูแลกิจการโทรคมนาคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันเสรี และก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริโภค บทบาทขององค์กรกำกับดูแลอิสระควรระบุไว้ให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติการโทรคมนาคมฉบับใหม่ เพื่อให้มีกรอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการแข่งขัน การคุ้มครองผู้บริโภค ด้านเทคนิคและกฎระเบียบต่างๆ เช่นเดียวกับองค์กรอิสระด้านวิทยุโทรทัศน์และไปรษณีย์

การแปรรูป

อาจจัดตั้งบริษัทรวมทุนขึ้นเป็นการชั่วคราว เพื่อเตรียมความพร้อมของรัฐวิสาหกิจก่อนการเปิดเสรี จะได้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงบทบาท หน้าที่ และช่วงเวลาก่อนการเปิดตลาดเสรี

ระยะเวลา

ช่วงแรกประมาณ 2-5 ปี จะเป็นช่วงก่อนการเปิดแข่งขันเสรี ซึ่งจะมีภาวะการแข่งขันจำกัด และช่วงตั้งแต่ 2545-2548 จะเป็นช่วงเปิดการแข่งขันเสรี

ผลการดำเนินงานการแปรสภาพ กสท.

ยกร่าง พ.ร.บ. ยกเลิก พ.ร.บ. กสท. พ.ศ.2519 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. ไปรษณีย์ พ.ศ.2477 เพื่อใช้บังคับแก่บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด

พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ได้ใช้บังคับแล้วทำให้ กสท.สามารถดำเนินการแปรสภาพตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม โดยอาศัย พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยการแปลงทุนเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัทและจดทะเบียนบริษัทได้โดยไม่ต้องตรา พ.ร.บ. ยกเลิก พ.ร.บ. กสท. พ.ศ.2519 และ ครม.ได้ลงมติอนุมัติในหลักการแปรสภาพ กสท. และได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทแล้ว

กสท.ได้เสนอร่าง พ.ร.ฎ.ยุบเลิก กสท.และกำหนด อำนาจ สิทธิพิเศษ ประโยชน์ และการคุ้มครองกิจการของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. ให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทพิจารณาต่อไปแล้ว และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น 2 ชุด เพื่อพิจารณาเรื่องนี้ คือ คณะอนุกรรมการกำหนดกิจการและสิทธิด้านกิจการ โทรคมนาคม และคณะอนุกรรมการกำหนดกิจการและสิทธิด้านกิจการ ไปรษณีย์ ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการดังกล่าวได้เสนอความเห็นประกอบร่าง พ.ร.ฎ.ยุบเลิก กสท.ฯ เป็นรายมาตราเพื่อเสนอคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทฯ พิจารณาต่อไป

แยกทรัพย์สิน หนี้สิน ทุนและบุคลากรระหว่างกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม

กสท.ได้ว่าจ้างบริษัทสำนักงาน เอสจีวี-ฉ ถกลาง จำกัด ดำเนินการและคณะผู้บริหาร กสท. ได้มีมติให้ ความเห็นชอบงานงวดสุดท้ายของบริษัทฯ เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2540

ปรับปรุงองค์กรโทรคมนาคม

กสท.ได้ว่าจ้างบริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ กรุงไทยชนกิจ จำกัด (มหาชน) เป็นที่ปรึกษาปรับปรุงองค์กร โทรคมนาคม ซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ปรับปรุงไปรษณีย์

กสท.ได้ว่าจ้างบริษัท เคพีเอ็มจี พีท มาร์วิค สุธี จำกัด เป็นที่ปรึกษาปรับปรุงองค์กรไปรษณีย์ ซึ่งดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วคณะกรรมการ กสท. ได้มีมติเห็นชอบ โครงสร้างองคาพยพทั้งสองบริษัท ตามที่คณะกรรมการพิจารณาทิศทางดำเนินงานและ โครงสร้าง

องคาพยพของ กสท.เสนอ เมื่อวันที่ 4 กย.2543

ประเมินราคาทรัพย์สินและมูลค่ากิจการของ กสท.

- ว่าจ้างที่ปรึกษา 2 กลุ่มคือ

กลุ่ม Consortium ที่ 1 ประกอบด้วย บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ ภัทรธนกิจ จำกัด (มหาชน) บริษัท Goldman Sachs (Asia) L.L.C บริษัท Jones Lang Wootton (Thailand) Ltd. บริษัท Price Waterhouse Ltd.

กลุ่ม Consortium ที่ 2 ประกอบด้วย บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ กรุงเทพธนกิจ จำกัด (มหาชน) บริษัท J.P.Morgan Securities Asia Ltd. บริษัท BZW Asia Ltd. บริษัท Arthun Andersen & Co.

คณะกรรมการ กสท.ได้มีมติเห็นชอบผลการดำเนินงานประเมินราคาทรัพย์สินและมูลค่ากิจการของ กสท.แล้วเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2541

บริษัทที่ปรึกษากฎหมายเตรียมดำเนินการแปรสภาพ กสท.

- กสท.ได้ว่าจ้างบริษัท อัลเลน แอนด์ โอเวอร์รี่ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นที่ปรึกษากฎหมายเพื่อเตรียมการ แปรสภาพ กสท. โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 28 มิ.ย.2544

ปรับปรุงระบบบัญชีการเงินสำหรับกิจการไปรษณีย์และกิจการโทรคมนาคม

- กสท.ได้ว่าจ้างบริษัท สำนักงาน เอสจีวี ฅ กลาง จำกัด ดำเนินการ และได้เริ่มนำระบบบัญชีการเงินใหม่ ตามที่บริษัทที่ปรึกษาได้ปรับปรุงและออกแบบไว้มาปฏิบัติงานจริงตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542 เพื่อให้สามารถจัดทำงบการเงินประจำปีงบประมาณ 2543 แยกเป็นกิจการ ไปรษณีย์ และกิจการ โทรคมนาคม

ดำเนินการสรรหาพันธมิตรร่วมทุน

- กสท.ได้อนุมัติการยกเลิกการจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาฯ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2543 เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มบริษัทที่ปรึกษา (UBS) ไม่มาลงนามสัญญาจ้าง ทำให้กลุ่มบริษัทที่ปรึกษามีคุณสมบัติไม่ตรงตามข้อเสนอก่อนที่ยื่นไว้กับ กสท.อยู่ระหว่าง คณะทำงานย่อยฯ จัดทำร่าง RFP (Request for Proposal) เพื่อจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษารายใหม่

ดำเนินการสรรหาผู้ลงทุนเฉพาะราย

- อยู่ระหว่างดำเนินการขอร่าง RFP (Request for Proposal) เพื่อจัดหากลุ่มบริษัทที่ปรึกษาเพื่อการสรรหาผู้ลงทุนเฉพาะราย

ดำเนินการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท.ไปรษณีย์ จำกัด

- บริษัท กสท.ไปรษณีย์ จำกัด ได้รับการอนุมัติให้จองและใช้ชื่อบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ส่วนบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด ได้รับการอนุมัติให้จองและใช้ชื่อบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด

- บริษัททั้งสองได้ดำเนินการจดทะเบียนหนังสือบริคณห์สนธิเรียบร้อยแล้ว
- กสท.ได้จดทะเบียนเครื่องหมายการค้าและบริการ (สัญลักษณ์ของบิน) สำหรับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด แล้ว เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 44
- อยู่ระหว่างคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเสนอ ครม.เพื่ออนุมัติให้แปลง ทศท. และ กสท. เป็นบริษัท จำกัด ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม

โอนทรัพย์สิน และผู้ปฏิบัติงานให้บริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท.ไปรษณีย์ จำกัด

- อยู่ระหว่างการเตรียมการ

ดำเนินการประชาสัมพันธ์การแปรสภาพ

- กสท.ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การแปรสภาพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2536 โดยการจัดบรรยายและทำเอกสารเผยแพร่เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการแปรสภาพแก่พนักงาน
- คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์การจัดตั้งบริษัทของ ทศท.และ กสท. อยู่ระหว่างการปรับปรุงแผนการดำเนินการประชาสัมพันธ์การจัดตั้งบริษัทของ ทศท.และ กสท. ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่พนักงานทั้งสององค์กร รวมถึงประชาชนทั่วไป คณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์การจัดตั้งบริษัทของ ทศท.และ กสท. ได้ดำเนินการจัดประกวดตั้งชื่อบริษัทและตราสัญลักษณ์บริษัทรวมทุนของ ทศท.และ กสท. ตามที่คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทของ ทศท.และ กสท. มอบหมายเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยคณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์ ได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2544 ให้ใช้ชื่อบริษัทรวมทุนว่า บริษัท กลุ่มสื่อสารไทย จำกัด (THAI TELECOM GROUP)

ปัญหาและอุปสรรค

- การสรรหาพันธมิตรร่วมทุน โดยที่กรอบ/เงื่อนไขของการเปิดแข่งขันเสรี การกำหนดโครงสร้างบริการ (รวมถึงขอบเขตการดำเนินธุรกิจของบริษัท CAT-TEL ในอนาคต) โครงสร้างอัตราค่าบริการ การกำหนดโครงสร้างการแปลงสัญญาร่วมการทำงาน นโยบายของรัฐที่มีต่อการกำหนดบทบาทและการมีส่วนร่วมของพันธมิตรร่วมทุนในบริษัท CAT-TEL เป็นต้น ยังไม่มีความ

ชัดเจน ตลอดจนความคืบหน้าของการแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการพิจารณาตัดสินใจและการประเมินมูลค่าทรัพย์สินและมูลค่ากิจการของบริษัท CAT-TEL ของผู้ลงทุน ดังนั้นก่อนการประกาศเชิญชวนเพื่อคัดเลือกพันธมิตรร่วมทุน จึงควรมีความชัดเจนในปัจจัยต่างๆ ข้างต้น ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการจัดหาพันธมิตรร่วมทุนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นการแสดงความพร้อมของรัฐบาล โดยไม่ต้องมีการรื้อแผนนโยบายของรัฐในระหว่างดำเนินการจัดหา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของการแปรรูปของประเทศไทยโดยรวม

การสรรหาผู้ลงทุนเฉพาะราย

โดยที่การดำเนินการจัดหาผู้ลงทุนเฉพาะรายนั้น จะต้องดำเนินการคัดเลือกพันธมิตรร่วมทุนก่อนเพื่อให้ทราบสัดส่วนการถือหุ้นที่ชัดเจนของพันธมิตรร่วมทุน รวมทั้งสัดส่วนการถือหุ้นของนิติบุคคลต่างชาติก่อน (ซึ่งตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม ฉบับ พ.ศ.2540 กำหนดให้มีนิติบุคคลต่างชาติถือหุ้นโดยตรงได้ไม่เกิน 20 % และ โดยตรงหรือ โดยอ้อมรวมกันไม่เกิน 25 %) หลังจากนั้นจึงจะสามารถกำหนดสัดส่วนของหุ้นที่จะกระจายให้แก่ผู้ลงทุนเฉพาะรายชาวไทยและชาวต่างชาติได้ ประกอบกับความสนใจของพันธมิตรร่วมทุนและผู้ลงทุนเฉพาะรายมีความแตกต่างกัน และการมีพันธมิตรร่วมทุนเข้าถือหุ้นก่อน จะช่วยเพิ่มมูลค่าให้แก่หุ้นที่จะขายให้แก่ผู้ลงทุนเฉพาะราย ดังนั้นเมื่อการดำเนินการคัดเลือกพันธมิตรร่วมทุนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติที่กำหนดไว้ จึงต้องชะลอการดำเนินการจัดหาผู้ลงทุนเฉพาะราย

ภาคผนวก ข
วัตถุประสงค์ของ บจ.ไปรษณีย์ไทย

รายละเอียดวัตถุประสงค์
ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

วัตถุประสงค์ของบริษัทมี 37 ข้อ ดังนี้

(1) ประกอบกิจการไปรษณีย์ รวมทั้งธุรกิจและกิจการที่ต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกัน หรือที่เกี่ยวกับ หรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์ ทั้งในประเทศ ระหว่างประเทศและนอกประเทศ เพื่อประโยชน์แห่งวัตถุประสงค์นี้ กิจการไปรษณีย์หมายความรวมถึง

- (ก) บริการไปรษณีย์ คือ บริการที่บริษัทดำเนินการรับฝากข่าวสาร เอกสาร และสิ่งของจากบุคคลหนึ่งแล้วนำไปส่งมอบให้แก่อีกบุคคลหนึ่งภายในประเทศ และระหว่างประเทศโดยทางไปรษณีย์หรือวิธีสื่อสารอื่น รวมทั้งบริการที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกัน
- (ข) บริการการเงิน คือ บริการที่บริษัทรับเงิน หรือจำหน่ายตราสาร หรือรับชำระเงินจากผู้ใช้บริการ ณ ที่ทำการไปรษณีย์แห่งหนึ่ง เพื่อจ่ายเงินให้แก่ผู้รับหรือหน่วยงานที่ทำความตกลงกับบริษัท ณ ที่ทำการไปรษณีย์ปลายทางอีกทางหนึ่ง โดยทางไปรษณีย์หรือวิธีการสื่อสารอื่นที่บริษัทกำหนด
- (ค) การสะสมตราไปรษณียากร คือ การเก็บรวบรวมดวงตราไปรษณียากรที่ใช้แล้วหรือยังไม่ได้ใช้ รวมทั้งสิ่งสะสมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับดวงตราไปรษณียากร
- (ง) สินค้าไปรษณีย์ คือ วัสดุอุปกรณ์ที่บริษัทจัดจำหน่ายเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้บริการในการใช้บริการไปรษณีย์

(2) ทำการติดต่อ เจริญค้าประกัน ทำสัญญาใด ๆ กับรัฐบาล ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ เทศบาล องค์การรัฐวิสาหกิจ เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่หรือบุคคลใด ๆ เพื่อขอรับจดทะเบียน ชื่อเช่า ยึดถือเป็นเจ้าของ หรือกระทำใ้ได้มาโดยวิธีอื่น และให้ใช้ประโยชน์หรือจำหน่ายไปโดยวิธีใด ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งสิทธิในการขนส่ง เอกสิทธิ์ ลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร อุตสาหกรรมสมบัติ บัตรส่งเสริมการลงทุน สัมปทาน สูตร ข้อมูล หรือข่าวสารทางวิชาการ ความรู้ ความลับทางการค้า ประทานบัตร อาชญาบัตร ใบอนุญาต เงินช่วย สิทธิในเครื่องหมายการค้า อุตสาหกรรม ชื่อการค้า ตราการค้า ฉลาก ข้อตกลงหรือกรรมสิทธิ์ใด ๆ สิทธิอื่น ๆ หรือผลประโยชน์ใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและการเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าแต่เพียงผู้เดียว (เฟรนไชส์)

(3) ประกอบกิจการบริการรับทำ พัฒนา ซ่อมชุดซอฟต์แวร์ พัฒนาสถานีบริการรับส่งข่าวสาร การแพร่ข่าวในรูปแบบข้อความ ภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหวผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อแม่เหล็ก การสื่อสารหรือการบันทึกข้อมูลโดยใช้วิธีอ่านด้วยแสง (สื่อออปติค)ฟิล์ม หรือสิ่งพิมพ์

(4) ประกอบกิจการบริการทางด้านกฎหมาย บัญชี วิศวกรรม สถาปัตยกรรม รับเป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำปัญหาเกี่ยวกับด้านบริหารงาน เกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การเงิน การตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรทัศน์ การสื่อสาร การไปรษณีย์และการขนส่ง การนำเสนอข้อมูล ซอฟต์แวร์ ระบบข่าวสารเพื่อการบริหาร รวมทั้งปัญหาการผลิต การตลาด และจัดจำหน่าย

(5) ถือกรรมสิทธิ์ หรือมีสิทธิครอบครอง หรือมีทรัพย์สินต่าง ๆ สร้าง ซื้อ จัดหา ขาย ขายฝาก จำหน่าย รับ ให้เช่า ให้เช่าซื้อ การให้เช่าทรัพย์สินแบบลิสซิ่ง ยืม ให้ ยืม จำนำ รับจำนำ จำนองรับจำนอง เพื่อเป็นหลักประกันการชำระหนี้ แลกเปลี่ยน โอน รับ โอน ฝาก รับฝาก รับขน ข้าย ปรับปรุง ก่อให้เกิดภาวะคิดค้น และ/หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน และ/หรือ จัดการ โดยบริการอื่น ซึ่งทรัพย์สินใด ๆ ตลอดจนดอกผลและผลประโยชน์จากทรัพย์สินนั้น ทั้งในและนอกประเทศ

(6) กู้ยืมเงิน เบิกเงินเกินบัญชีจากธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น ๆ และให้กู้ยืมเงิน หรือให้เครดิตด้วยวิธีการอื่น โดยจะมีหลักประกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งการรับ ออก โอน และสลับหลังตั๋วเงินหรือตราสารที่เปลี่ยนมือได้อย่างอื่น เว้นแต่ในธุรกิจธนาคาร ธุรกิจเงินทุน และธุรกิจเครดิตฟองซิเออร์ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวให้กระทำได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

(7) ทำการค้าประกันหนี้สิน ความรับผิด และการปฏิบัติตามสัญญาของบุคคลอื่น รวมทั้งค้าประกันบุคคล ซึ่งเดินทางเข้ามาในประเทศหรือเดินทางออกไปต่างประเทศตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยภาษีอากร และกฎหมายอื่น

(8) ทำการรับซื้อ โอน ร่วมลงทุน แสวงหาผลประโยชน์ เข้าเป็นหุ้นส่วนจำกัด ความรับผิดในห้างหุ้นส่วน จำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัด บริษัทมหาชน จำกัด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ว่าห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัท จำกัด บริษัทมหาชน จำกัด นั้นจะมีวัตถุประสงค์ตรงกันกับบริษัทหรือไม่ก็ตาม

(9) ประกอบกิจการบริการรับเป็นผู้จัดการและดูแลผลประโยชน์ เก็บผลประโยชน์และจัดการทรัพย์สินให้บุคคลอื่น

(10) ประกอบกิจการบริการจัดเก็บ รวบรวม จัดทำ จัดพิมพ์ เผยแพร่สถิติและ/หรือ จำหน่าย ข้อมูลในทางเกษตรกรรม พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การสื่อสาร การไปรษณีย์ การขนส่ง

การเงิน การตลาด ด้านคอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรทัศน์ รวมทั้งการวิเคราะห์ และประเมินผลในการดำเนินงาน

(11) รับทำหน้าที่เป็นศูนย์ประมวลผลสำหรับการประมวลผลข้อมูลจากสถานีย่อยและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางธุรกิจ

(12) ดำเนินการค้นคว้าวิจัย พัฒนาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจการด้านสื่อสารและขนส่งทุกประเภทรับทำการค้นคว้าเกี่ยวกับวิจัยข้อมูล วางระบบ และจัดการพัฒนางานคอมพิวเตอร์ รวมทั้งเครื่องจักรอุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ เกี่ยวกับ การสื่อสาร การไปรษณีย์ และการขนส่งทุกชนิด และธุรกิจที่เกี่ยวข้องในเชิงอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และพาณิชย์กรรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจการของบริษัทในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการและเทคโนโลยี พร้อมทั้งสามารถขายและ/หรือให้บริการแก่ลูกค้าทั่วไป

(13) ประกอบกิจการออกบัตรซื้อของเงินเชื่อ เช่น ชาร์จการ์ด เครดิตการ์ด ให้แก่ผู้พำนักอยู่ในประเทศไทยเพื่อใช้ซื้อสินค้าและบริการทั้งไปได้จากสถานประกอบการต่าง ๆ ในเครือข่ายของบริษัท ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีสัญญายอมรับบัตรซื้อของเงินเชื่อเพื่อจะขายสินค้าและบริการ

(14) ประกอบกิจการและให้บริการในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ ทางด้านวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่อสารมวลชนทุกชนิด ทุกประเภท รวมทั้งการรับจ้างทำวัสดุโฆษณาทางด้านวิทยุ โทรทัศน์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วัสดุโฆษณาทุกประเภทสำหรับการสื่อสารมวลชนทุกชนิดทุกประเภท

(15) ประกอบกิจการและให้บริการกับภารกิจที่ได้รับอนุญาต หรือได้รับมอบหมาย หรือได้รับการขอความร่วมมือจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ นิติบุคคลใด ๆ หรือเอกชนทั่ว ๆ ไป รวมทั้งการเข้ารับหรือเป็นผู้เข้าร่วมในกิจการและการที่ได้ให้บริการ หรือที่ได้รับอนุญาต หรือที่รับจ้างทางด้านกิจการไปรษณีย์ทุกชนิด ทุกประเภท

(16) ประกอบกิจการหุ้มห่อ ขนส่ง ขนถ่าย และจัดส่งสินค้า สิ่งของ เอกสาร และทรัพย์สินอื่นใด รวมทั้งคนโดยสารทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รับบริการนำของผ่านพิธีการศุลกากร ณ ท่าเรือ /ท่าอากาศยาน/สถานีขนถ่ายสินค้า และจัดระวางการขนส่งทุกชนิด

(17) จัดให้มีขึ้นและอำนวยความสะดวกให้บรรดาสมาชิกลูกค้า และบุคคลอื่นให้ได้รับความบันเทิงในการเล่นกีฬาประเภทต่าง ๆ ทั้งกีฬาในร่ม กีฬากลางแจ้ง และกีฬาอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการแสดงโดยเก็บค่าธรรมเนียม

- (18) ประกอบกิจการให้ความบันเทิง สันทนาการ โดยจัดสร้างจัดหาเครื่องมือ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องแสดงภาพ และอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีอื่น เพื่อใช้จำลองทัศนียภาพต่าง ๆ ให้แก่ผู้ชม
- (19) ประกอบกิจการให้บริการ การปรึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การให้บริการที่พัก ภัตตาคาร สนามกีฬา ศูนย์สันทนาการ ธุรกิจบริการโรงแรม ธุรกิจการท่องเที่ยว
- (20) ประกอบกิจการโรงพยาบาลเอกชน สถานพยาบาล รับรักษาคนไข้และผู้ป่วยเจ็บ รวมทั้งรับทำการฝึกสอนและอบรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการแพทย์และกิจการศูนย์สุขภาพ
- (21) ประกอบกิจการการค้ายา ยารักษาโรค เกษษภัณฑ์ เคมีภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์ เครื่องมือ เครื่องใช้วิทยาศาสตร์ ไม้ ยาปราบศัตรูพืช ยาบำรุงพืชและสัตว์ทุกชนิด
- (22) ประกอบกิจการค้าส่ง และค้าปลีกสินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าเกษตร สินค้าอุตสาหกรรมทุกชนิดทุกประเภท ร้านค้าสะดวกซื้อ ร้านอาหาร ร้านจำหน่าย และให้เช่าเทปบันทึก ภาพยนต์และเสียง ร้านจำหน่ายหนังสือพิมพ์ วารสาร และสิ่งพิมพ์ และธุรกิจบริการทุกประเภท
- (23) ประกอบกิจการค้ายานพาหนะทุกประเภท รวมถึงการออกแบบ ผลิต ประกอบจำหน่าย ดัดแปลง ยานพาหนะ อะไหล่และชิ้นส่วนพาหนะทุกประเภท
- (24) ประกอบกิจการให้บริการเป็นตัวแทนรับชำระเงินค่าบริการต่าง ๆ ทุกประเภท ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (25) ประกอบกิจการเป็นตัวแทนจำหน่ายและสำรองตั๋วโดยสารทางอากาศ ทางบก ทางทะเล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งเป็นตัวแทนจำหน่ายและสำรองตั๋ว สลาก และบัตรทุกประเภท
- (26) เป็นนายหน้า ตัวแทน ตัวแทนค้าต่างในกิจการและธุรกิจทุกชนิดทุกประเภททั้งในประเทศและต่างประเทศ เว้นแต่ในธุรกิจประกันภัย การหาสมาชิกให้สมาคมและการค้าหลักทรัพย์
- (27) ประกอบกิจการซื้อ ขาย ลิขสิทธิ์ บทประพันธ์ การแปลเอกสารทุกชนิด
- (28) ประกอบกิจการโรงพิมพ์ จัดพิมพ์ รับจ้างพิมพ์ จัดทำสำเนาหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์อื่น ๆ รวมทั้งหนังสือพิมพ์รายวัน รายปักษ์ รายสัปดาห์ รายเดือน รายปี ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยเป็นเจ้าของหรือรับโอนกิจการ หรือเช่า หรือจะได้อำนาจโดยวิธีอื่น ๆ ก็ตาม รวมถึงการบรรจุ การจำหน่าย การจัดส่ง ไปรษณีย์ภัณฑ์ ข่าวดสาร และสิ่งของที่ส่งทางไปรษณีย์
- (29) ประกอบกิจการค้ากระดาษ เครื่องเขียน แบบพิมพ์ หนังสือ สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์พิมพ์ เครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานทุกชนิด
- (30) ประกอบธุรกิจสถานที่จอดยานพาหนะ
- (31) บริษัทมีสิทธิออกหุ้นในราคาสูงกว่ามูลค่าหุ้นที่ตราไว้

(32) ประกอบกิจการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับธุรกิจทุกชนิด ทุกประเภท ให้บริการค้นหาข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์? ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการธุรกิจทั่วไปในการวางระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ วางระบบและจัดการบริหาร การจัดจำหน่าย การตลาด ระบบการชำระเงิน การขนส่งสินค้าและการซื้อขายให้กับ ผู้ประกอบการธุรกิจทั่วไป รวมถึงกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับหรือสนับสนุนการประกอบธุรกิจทุกชนิดผ่านระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์

(33) ประกอบกิจการประมูลเพื่อขายสินค้าหรือบริการและรับจ้างทำของตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดของบริษัทให้แก่บุคคล คณะบุคคล นิติบุคคล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การของรัฐทั้งภายในและนอกประเทศ

(34) การทำจัดตั้งสำนักงานสาขา หรือแต่งตั้งตัวแทนเพื่อประกอบกิจการหรือดำเนินการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดของบริษัททั้งในและต่างประเทศ

(35) ประกอบกิจการขาย ให้คำมั่นสัญญาในการจะซื้อจะขาย หรือโอน หรือให้เปล่า โดยมีการวางมัดจำชำระหนี้บางส่วน ซึ่งบริการและสินค้าต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดของบริษัท

(36) ประกอบกิจการจำหน่าย ส่งเข้ามาจำหน่ายในประเทศ หรือส่งออกจำหน่ายยังต่างประเทศ ซึ่งสินค้าทุกประเภทตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดของบริษัท

(37) ทำการซื้อขาย ให้เช่า เช่าซื้อ และแลกเปลี่ยนสินค้า รวมทั้งการประกอบกิจการตั้งโรงงานผลิต การประกอบ การซ่อม คัดแปลงเครื่องจักร อุปกรณ์ และผลิตภัณฑ์ รวมถึงการบริการ ซ่อมแซม บำรุงรักษาสินค้าพร้อมอุปกรณ์และอะไหล่ตามวัตถุประสงค์ทั้งหมดของบริษัทและที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของบริษัท

.....

ข้อบังคับ
ของ
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

หมวด 1
บททั่วไป

- ข้อ 1. ข้อบังคับนี้เรียกว่า ข้อบังคับของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- ข้อ 2. ในข้อบังคับนี้ หากมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่น “บริษัท” หมายถึง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด เรียกโดยย่อว่า “ปณท.” หรือใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “THAILAND POST CO.LTD.”
- ข้อ 3. ข้อบังคับนี้ ถ้ามิได้ตราไว้เป็นอย่างอื่น ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์ใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทจำกัดมาใช้บังคับ
- ข้อ 4. ข้อบังคับนี้ หรือข้อความในหนังสือบริคณห์สนธิ จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงได้ก็โดย มิติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

หมวด 2
หุ้นและผู้ถือหุ้น

- ข้อ 5. หุ้นของบริษัทประกอบด้วยหุ้นสามัญชนิดระบุชื่อในใบหุ้น ซึ่งใช้เป็นเงินหรือใช้เป็นทรัพย์สินอย่างอื่นแทนเงิน
- ข้อ 6. ให้บริษัทออกใบหุ้นให้แก่ผู้ถือหุ้นแต่ละคน ใบหุ้นแต่ละใบจะต้องมีลายมือชื่อของกรรมการ ผู้มีอำนาจอย่างน้อย สองคน และประทับตราสำคัญของบริษัท
- ข้อ 7. บุคคลผู้สืบสิทธิของผู้ถือหุ้น (โดยทางมรดกหรือโดยอำนาจศาล) จะต้องแสดงหลักฐานแห่ง การนั้นให้เป็นที่พอใจของคณะกรรมการพร้อมกับใบหุ้นที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นบริษัทจึง จะยอมรับและจดทะเบียนบุคคลนั้นเป็นผู้ถือหุ้น
- ข้อ 8. บริษัทจะถือหุ้นหรือรับจําหน่ายหุ้นของตนเองมิได้
- ข้อ 9. หุ้นของบริษัทให้โอนกันได้โดยเสรี และหุ้นที่ถือ โดยคนต่างด้าวในขณะที่ขณะหนึ่งต้องมี จำนวนรวมกันไม่เกินร้อยละยี่สิบห้า (25) ของจำนวนหุ้นที่จําหน่ายแล้วทั้งหมด การ โอนหุ้น รายใดที่จะทำให้อัตราส่วนการถือหุ้นของคนต่างด้าวของบริษัทเกินอัตราส่วนข้างต้น บริษัท มีสิทธิปฏิเสธการ โอนหุ้นของบริษัทรายนั้นได้

เพื่อวัตถุประสงค์ในการตีความข้อบังคับฉบับนี้ “คนต่างด้าว” ให้มีความหมายตามที่บัญญัติ ในพระราชบัญญัติประกอบกิจการคนต่างด้าว พ.ศ.2542

การโอนหุ้นจะมีผลสมบูรณ์เมื่อผู้โอนได้สลักหลังใบหุ้น โดยระบุชื่อผู้รับโอนลงในใบหุ้น และลงลายมือชื่อผู้โอนและผู้รับโอน และส่งมอบใบหุ้นแก่ผู้รับโอน การโอนหุ้นดังกล่าวจะใช้ชั้นบริษัทได้ต่อเมื่อบริษัทได้รับคำร้องขอให้ลงทะเบียนการโอนหุ้นแล้ว แต่จะใช้ชั้นบุคคลภายนอกได้ต่อเมื่อบริษัทได้ลงทะเบียนการโอนหุ้นนั้นแล้ว

เมื่อบริษัทเห็นว่าการโอนหุ้นถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับของบริษัทแล้ว บริษัทจะลงทะเบียนการโอนหุ้นภายในสิบสี่ (14) วัน นับแต่วันได้รับคำร้องขอให้ลงทะเบียนการโอนหุ้น หากบริษัทเห็นว่าการโอนหุ้นไม่ถูกต้องสมบูรณ์ บริษัทจะแจ้งแก่ผู้ยื่นคำร้องภายในเจ็ด (7) วัน

หมวด 3

การประชุมผู้ถือหุ้น

ข้อ 10. การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นนั้น ให้จัดให้มีภายในหกเดือน นับแต่วันที่ได้จดทะเบียนบริษัท และหลังจากนั้นให้มีการประชุมปีละครั้ง ภายในสี่เดือนหลังจากสิ้นสุรอบปีทางบัญชีของบริษัท

การประชุมผู้ถือหุ้นคราวอื่น ๆ ของผู้ถือหุ้นนั้น ให้เรียกว่า การประชุมวิสามัญซึ่งคณะกรรมการอาจเรียกประชุมเมื่อใดก็ได้ตามที่เห็นสมควรหรือเมื่อมีกฎหมายกำหนดไว้ เวลาและสถานที่ประชุมผู้ถือหุ้นนั้น ให้คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 11. ในการประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง ให้ส่งหนังสือบอกกล่าวนัดประชุมเช่นนั้นให้แก่ผู้ถือหุ้นทุกคนโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังที่อยู่ของผู้ถือหุ้นตามที่ปรากฏอยู่ในสมุดทะเบียนผู้ถือหุ้นของบริษัท โดยให้ส่งล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยเจ็ด (7) วัน ก่อนวันประชุม แต่ทั้งนี้ ในกรณีของผู้ถือหุ้นซึ่งอาศัยอยู่นอกประเทศไทย หนังสือบอกกล่าวเช่นนั้นให้ยื่นชั้นทางโทรสารด้วย หนังสือบอกกล่าวดังกล่าวจะต้องระบุ วัน เวลา และสถานที่ประชุม และกิจการที่จะประชุมในที่ประชุมนั้นด้วย

ข้อ 12. ผู้ถือหุ้นจะมอบฉันทะให้ผู้อื่นเข้าประชุมและออกเสียงแทนตนก็ได้ แต่การมอบฉันทะเช่นนี้ ต้องทำเป็นหนังสือมอบฉันทะลงวันที่ละลงลายมือชื่อผู้ถือหุ้นและยื่นต่อประธานที่ประชุมก่อนเวลาประชุม โดยหนังสือดังกล่าวจะต้องมีรายการดังต่อไปนี้ คือ

- (1) จำนวนหุ้น ซึ่งผู้มอบฉันทะนั้นถืออยู่
- (2) ชื่อผู้รับมอบฉันทะ
- (3) ตั้งผู้รับมอบฉันทะ เพื่อการประชุมคราวใดหรือตั้งไว้ชั่วระยะเวลาเพียงใด

- ข้อ 13. ในที่ประชุมผู้ถือหุ้น ให้ประธานกรรมการเป็นประธานที่ประชุม หากประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานที่ประชุมแทน หากรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมเช่นกัน ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนใดคนหนึ่ง เป็นประธานที่ประชุมเฉพาะครั้งนั้น

หมวด 4

กรรมการ

- ข้อ 14. คณะกรรมการของบริษัทให้ประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าห้า (5) คน แต่ไม่เกินสิบเอ็ด (11) คน ทั้งนี้กรรมการไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ถือหุ้นของบริษัท
- ข้อ 15. กรรมการ (คนหนึ่งคนใด) จะนัดเรียกให้ประชุมกรรมการเมื่อใดก็ได้โดยส่งหนังสือเรียกประชุมให้แก่กรรมการแต่ละคน ระบุวัน เวลา สถานที่ และวาระของการประชุมดังกล่าว และส่งให้กรรมการแต่ละคนไม่น้อยกว่าเจ็ด (7) วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่กรรมการทุกคนจะได้สละสิทธิต่อการไม่ส่งหนังสือเรียกประชุมดังกล่าวตามข้อ 34
- ข้อ 16. ในการประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง องค์ประชุมต้องประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด เข้าประชุมด้วยตนเองหรือโดยการมอบฉันทะ กรรมการจะมอบฉันทะให้ผู้อื่นเข้าประชุมและออกเสียงแทนตนก็ได้ แต่การมอบฉันทะเช่นนี้ ต้องทำเป็นหนังสือมอบฉันทะลงวันที่และลงลายมือชื่อกรรมการ ระบุชื่อผู้รับมอบฉันทะและให้ระบุว่าตั้งผู้รับมอบฉันทะ เพื่อการประชุมครั้งคราวใดหรือตั้งไว้ชั่วระยะเวลาเพียงใด
- ข้อ 17. มติของที่ประชุมคณะกรรมการ จะต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการที่ประชุมด้วยตนเองหรือโดยการมอบฉันทะ
- ข้อ 18. มติเวียนของคณะกรรมการที่ทำเป็นหนังสือ จะมีผลใช้บังคับเสมือนว่าได้กระทำในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยถูกต้องตามกฎหมายต่อเมื่อมติดังกล่าวได้รับความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ โดยกรรมการทุกคนได้ลงลายมือชื่อเห็นชอบกับมติดังกล่าว
- ข้อ 19. ในการประชุมคณะกรรมการ ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุมแทน ถ้ารองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมเช่นกัน ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่ง ซึ่งมาเข้าร่วมประชุมขึ้นนั่งเป็นประธานที่ประชุมครั้งนั้น

- ข้อ 20. การประชุมสามัญทุก ๆ ปี กรรมการจำนวนหนึ่งในสามหรือในจำนวนที่ใกล้เคียงที่สุดกับจำนวนหนึ่งในสามจะต้องพ้นจากตำแหน่ง กรรมการผู้พ้นจากตำแหน่งไปนั้นมีสิทธิที่จะได้รับเลือกกลับเข้าดำรงตำแหน่งอีกได้
- ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงโดยเหตุอื่นนอกจากถึงกำหนดพ้นจากตำแหน่งตามวาระที่ประชุมคณะกรรมการอาจเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่างลงนั้นได้
- กรรมการใหม่เช่นว่านั้นให้คงอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ที่กรรมการซึ่งตนเข้าดำรงตำแหน่งแทนนั้นชอบที่อยู่ได้
- ข้อ 21. ให้คณะกรรมการมีอำนาจกำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมการผู้มิอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันบริษัทได้

หมวด 5

บัญชี รายงานและการตรวจสอบบัญชี

- ข้อ 22. รอบปีทางบัญชีของบริษัทให้เริ่มต้นในวันที่ 1 มกราคม และสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคมทุกปี
- ข้อ 23. ให้ที่ประชุมสามัญเลือกตั้งผู้สอบบัญชีทุก ๆ ปี และให้กำหนดค่าสินค้านี้ด้วยว่าจำนวนเท่าใด ผู้สอบบัญชีซึ่งออกไปนั้นจะเลือกกลับเข้ารับตำแหน่งอีกก็ได้ ห้ามมิให้เลือกตั้งกรรมการเจ้าหน้าที่ ผู้แทน หรือลูกจ้างของบริษัทเป็นผู้สอบบัญชี
- ข้อ 24. กรรมการต้องจัดทำให้ถูกต้องซึ่งบัญชีดังกล่าวต่อไปนี้
- 1) จำนวนเงินที่บริษัทได้รับ และได้จ่ายทั้งรายการอันเป็นเหตุให้รับหรือจ่ายเงินทุกรายการ
 - 2) สินทรัพย์และหนี้สินของบริษัท
- ข้อ 25. ให้คณะกรรมการจัดทำงบการเงินอย่างน้อยครั้งหนึ่งทุกรอบสิบสองเดือน คือ เมื่อเวลาสิ้นสุด รอบสิบสองเดือน อันจัดว่าเป็นรอบปีการเงินของบริษัท
- ข้อ 26. งบการเงินนั้น คณะกรรมการจะต้องเสนอให้ผู้สอบบัญชีซึ่งที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติตั้งไว้ตรวจสอบ แล้วให้นำเสนอ เพื่ออนุมัติในที่ประชุมผู้ถือหุ้นภายในสี่เดือนนับแต่วันที่ลงในงบการเงินนั้น ให้ส่งสำเนางบการเงินนั้น ไปยังผู้ถือหุ้นทุกคนที่มีชื่อปรากฏในทะเบียนผู้ถือหุ้นก่อนวันนัดประชุมผู้ถือหุ้น ไม่น้อยกว่าสามวัน
- ข้อ 27. กรรมการต้องจัดให้จดบันทึกรายงานการประชุม และข้อมติทั้งหมดของที่ประชุมผู้ถือหุ้น และของที่ประชุมกรรมการลงไว้ในสมุด โดยถูกต้อง สมุดนี้ให้เก็บรักษาไว้ ณ สำนักงานของบริษัท บันทึกใด ๆ เช่นนั้น เมื่อได้ลงลายมือชื่อของผู้เป็นประธานแห่งประการประชุม

ซึ่งได้ลงมติ หรือซึ่งได้ดำเนินการประชุมก็ดี หรือได้ลงลายมือชื่อของผู้เป็นประธานแห่งการประชุมถัดจากครั้งนั้นมาก็ดี ให้ถือว่าเป็นหลักฐานอันถูกต้องและเป็นการกระทำโดยชอบ

หมวด 6

เงินปันผลและเงินสำรอง

ข้อ 28. การจ่ายเงินปันผลนั้น จะประกาศอนุญาตได้ก็ต่อเมื่อได้รับมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

การบอกกล่าวว่าจะจ่ายเงินปันผลอันได้รับอนุญาตให้จ่ายนั้น ให้โฆษณาในหนังสือพิมพ์แห่งท้องถิ่นฉบับหนึ่งอย่างน้อยสองครั้ง หรือมีหนังสือบอกกล่าวไปยังผู้ถือหุ้นทุกคน ซึ่งมีรายชื่อปรากฏอยู่ในทะเบียนผู้ถือหุ้น

กรรมการอาจจ่ายเงินปันผลระหว่างกาลให้แก่ผู้ถือหุ้นได้เป็นครั้งคราว แต่ทั้งนี้ต้องปรากฏแก่กรรมการว่าบริษัทมีกำไรพอสมควรที่จะทำเช่นนั้นได้

ถ้าบริษัทยังมียอดขาดทุนสะสมอยู่ การจ่ายเงินปันผลจะกระทำมิได้

ข้อ 29. ทุกคราวที่จ่ายเงินปันผล บริษัทต้องจัดสรรเงินไว้เป็นทุนสำรองอย่างน้อยหนึ่งในสี่สิบของกำไรจนกว่าทุนสำรองนั้นจะมีจำนวนหนึ่งในสี่สิบของจำนวนทุนของบริษัท นอกจากทุนสำรองดังกล่าว คณะกรรมการอาจเสนอให้ที่ประชุมลงมติให้จัดสรรเงินสำรองอื่นตามที่จะเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการดำเนินกิจการของบริษัทด้วยก็ได้

หมวด 7

การเพิ่มทุนและลดทุน

ข้อ 30. บริษัทอาจเพิ่มทุนของบริษัทขึ้นได้ด้วยการออกหุ้นใหม่ โดยมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

หุ้นใหม่จะออกให้เสมือนหนึ่งว่าได้ใช้เต็มค่าแล้ว หรือได้ใช้แต่บางส่วนแล้ว ด้วยอย่างอื่น นอกจากให้ใช้เป็นตัวเงินนั้น ไม่ได้ เว้นแต่จะทำตามมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

ข้อ 31. หุ้นใหม่ทั้งหมดในชั้นแรก ให้เสนอต่อผู้ถือหุ้นในขณะนั้นตามอัตราส่วนจำนวนหุ้นที่แต่ละคนถืออยู่ในขณะนั้น

ข้อ 32. บริษัทจะลดทุนของบริษัทลงก็โดยการลดมูลค่าแต่ละหุ้นให้ต่ำลง หรือลดจำนวนหุ้นให้น้อยลงก็ได้ แต่ทั้งนี้โดยมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น

ทุนของบริษัทจะลดลงไปให้ถึงต่ำกว่าจำนวนหนึ่งในสี่ของทุนทั้งหมดไม่ได้

ข้อ 33. เมื่อบริษัทประสงค์จะลดทุนต้องโฆษณาความประสงค์นั้น ในหนังสือพิมพ์แห่งท้องถิ่นเจ็ดครั้งเป็นอย่างน้อย และต้องมีหนังสือบอกกล่าวไปยังบรรดาผู้ซึ่งบริษัทรู้ว่าเป็นเจ้าหนี้ของบริษัท โดยบอกให้ทราบรายการซึ่งประสงค์จะลดทุนลง และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างหนึ่งอย่างใด ในการลดทุนนั้นส่งคำคัดค้านไปภายในสามเดือนนับแต่วันที่บอกกล่าว

หมวด 8

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 34. หากมิได้มีการส่งคำบอกกล่าวใด ๆ ที่ต้องการส่งให้แก่กรรมการ หรือหากกิจการที่จะต้องกระทำในที่ประชุมคณะกรรมการมิได้ปรากฏอยู่ในระเบียบวาระการประชุมตามคำบอกกล่าวนัดประชุมที่จัดส่งไป เมื่อผู้มีสิทธิได้รับคำบอกกล่าว ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือสละสิทธิการโต้แย้งต่อการไม่ได้ส่งคำบอกกล่าวหรือต่อการละเว้น มิได้ระบูกิจการที่จะต้องพิจารณาในระเบียบวาระการประชุม ทั้งนี้ ไม่ว่าหนังสือสละสิทธิการโต้แย้งนี้จะได้ทำขึ้นโดยผู้มีสิทธิได้รับคำบอกกล่าวนั้นก่อนหรือหลังการประชุมก็ตามย่อมถือว่าได้มีการส่งคำบอกกล่าวเช่นนั้น หรือได้ระบูกิจการที่ต้องพิจารณาในระเบียบวาระการประชุม (แล้วแต่กรณี) โดยชอบแล้ว

.....

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อการแปลงสภาพเป็น บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ศึกษากรณีที่ทำกรไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก
An Attitude of The Communications Authority of Thailand 's Employees toward Privatization to Thailand Post Company Limited : A Case Study of Eastern Post Office Region.

ผู้ดำเนินการวิจัย นางวันเพ็ญ เจริญสุข

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - ส่วนที่ 3 ทักษะคติเกี่ยวกับการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็น บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเรื่องสถานภาพของพนักงาน, สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ, ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าใน บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. การตอบแบบสอบถาม
 - 2.1 การตอบแบบสอบถามชุดนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากที่สุด
 - 2.2 กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด ต่อ 1 ท่าน
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปใช้เป็น ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้รับทราบข้อมูลของท่าน



ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสังกัดที่ทำการไปรษณีย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างตรง

1. เพศ
 - 1 () ชาย
 - 2 () หญิง
2. อายุปัจจุบัน
 - 1 () 21 – 30 ปี
 - 2 () 31 – 40 ปี
 - 3 () 41 – 50 ปี
 - 4 () 51 – 60 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - 1 () ต่ำกว่า ปวช.
 - 2 () ปวช., ปวส.
 - 3 () ปริญญาตรี
 - 4 () สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงาน
 - 1 () 1 – 5 ปี
 - 2 () 6 – 10 ปี
 - 3 () 11- 15 ปี
 - 4 () 15 ปีขึ้นไป
5. ระดับตำแหน่ง
 - 1 () ระดับ 1 – 4
 - 2 () ระดับ 5 – 7
 - 3 () ระดับ 8
6. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน
 - 1 () น้อยกว่า 15,000 บาท
 - 2 () 15,001 – 25,000 บาท
 - 3 () 25,001 – 35,000 บาท
 - 4 () 35,001 – 45,000 บาท
 - 5 () 45,000 บาท ขึ้นไป
7. ท่านรับรู้ข้อมูล ข่าวสารการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยจากสื่อประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)
 - 1 () การบรรยายของคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อ กสท.
 - 2 () วารสารภายในของ กสท.
 - 3 () คำบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน
 - 4 () สื่อมวลชนภายนอก
 - 5 () อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ 2

ความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและวิธีการการแปลงสภาพ การสื่อสารแห่งประเทศไทย

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับการแปลงสภาพ ของ กสท. เกี่ยวกับ นโยบาย และวิธีการ	ใช่	ไม่ใช่
1	รัฐบาลมีนโยบายแปรรูป กสท.ตั้งแต่ปี พ.ศ.2536 โดยเพิ่มบทบาทให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินการเช่น การให้สัมปทานของ กสท. กับ บ.ТАС		
2	นโยบายการเปิดเสรีกิจการโทรคมนาคมในปี พ.ศ.2549 ที่ประเทศไทยต้องปฏิบัติตามในฐานะสมาชิกองค์การการค้าโลก (WTO) มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการแปรรูป กสท.		
3	การดำเนินการแปรรูป กสท.เนื่องจาก เป็นกิจการที่มีผลกำไรสูง เป็นที่ต้องการเข้ามาลงทุนของภาคเอกชนหลายกลุ่ม จึงเป็นเรื่องผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม		
4	ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 ทำให้สถาบันการเงินถูกปิดจำนวนมาก รัฐบาลจึงต้องเร่งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อนำหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์เพื่อนำเงินที่ได้บางส่วนไปชดเชยให้กองทุนฟื้นฟู		
5	นโยบาย การแปรรูป กสท.ตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมปี พ.ศ.2540 ออกเป็น 2 บริษัทภายใต้การถือหุ้นของ บ.รวมทุนที่จัดตั้งระหว่างกระทรวงการคลังและกระทรวงคมนาคม		
6	การแปรรูป กสท.ตาม พ.ร.บ.ทุน พ.ศ.2542 คือการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น		
7	กสท.แปรรูป ในวันที่ 14 สค. 2546 โดยวิธีแปลงสภาพออกเป็น 2 บริษัท คือ บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ ภายใต้การถือหุ้นของ บ.รวมทุน ตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม ปี พ.ศ.2540		
8	บมจ.กสท. โทรคมนาคม มีทุนจดทะเบียน 2,000 ล้านบาท, บจ.ไปรษณีย์ไทย มีทุนจดทะเบียน 750 ล้านบาท		
9	บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ.ไปรษณีย์ไทย ต้องกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และมีลักษณะการดำเนินงานเหมือนบริษัทเอกชนทั่วไป		

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับการแปลงสภาพ ของ กสท. เกี่ยวกับนโยบาย และวิธีการ	ใช่	ไม่ใช่
10	การแปลงสภาพ กสท. ทำให้มีการยกเลิก พ.ร.บ. โทรเลขโทรศัพท์ พ.ศ 2477 และ พ.ร.บ. การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2519 เพื่อเตรียมดำเนินการเปิดแข่งขันเสรี		
11	การดำเนินการแปลงสภาพ กสท. เป็น บมจ.กสท. โทรคมนาคม และ บจ. ไปรษณีย์ไทย สอดคล้องกับแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจที่ คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติไว้เมื่อ 1 กย.2541		
12	ในช่วงที่ ทั้ง 2 บริษัท ยังมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ และมติ ครม. ที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจทั่วไป		
13	ให้ออนสิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของ กสท.ด้าน โทรคมนาคม ไปยัง บมจ.กสท. โทรคมนาคม และด้านกิจการ ไปรษณีย์ ไปยัง บจ. ไปรษณีย์ไทย		
14	ให้ออนพนักงานและลูกจ้างที่มีอยู่ ณ วันที่มีการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ไปเป็นลูกจ้าง บมจ.กสท. โทรคมนาคมและ บจ. ไปรษณีย์ไทย ตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่ก่อนการแปลงสภาพ		
15	ให้พนักงานที่โอนไปได้รับจัดสรรหุ้นและเงินอีกจำนวนหนึ่ง เพื่อให้พนักงาน ไม่คัดค้านการแปลงสภาพ		
16	หลังการแปลงสภาพ รัฐบาลจะจ่ายเงินชดเชยผลขาดทุนให้กับ บจ. ไปรษณีย์ไทยทุกปี		
17	การแปลงสภาพ เป็นบริษัท ทำให้การกำหนดราคาค่าบริการได้ตามต้นทุนที่แท้จริง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารเท่านั้น		
18	ในการแปลงสภาพ กสท. ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดตั้งบริษัทของ กสท. ขึ้นตาม พรบ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 โดยมีนายอนันต์ ปัญญาชน เป็นประธาน		
19	การแปลงสภาพ กสท. มีการดำเนินการทดสอบและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น		
20	มีการจ้างบริษัทอัลเลน แอนด์ โอเวอร์รี่(ประเทศไทย)จำกัด เป็นที่ปรึกษา กฎหมายเพื่อเตรียมการแปลงสภาพ กสท. โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 28มิย.2544		

ลำดับ	ข้อมูลเกี่ยวกับการแปลงสภาพ ของ กสท. เกี่ยวกับนโยบาย และวิธีการ	ใช่	ไม่ใช่
21	เมื่อแปลงสภาพแล้ว บจ.ไปรษณีย์ไทยยังคงให้บริการโทรเลข โดยได้รับตอบแทนจาก บมจ.กสท. โทรคมนาคม ซึ่งเป็นเจ้าของบริการ		
22	เมื่อแปลงสภาพแล้วทั้ง 2 บริษัทไม่มีอำนาจผูกขาดทางด้านโทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ ต้องแข่งขันกับบริษัทอื่นอย่างเสรีในทันที		
23	การแปลงสภาพ กสท.เป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินการมากกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น เพราะต้องแยกออกเป็น 2 หน่วยงานมีปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการแบ่งแยกทรัพย์สิน ซึ่งต้องมีการประเมินราคา และจัดสรรให้ทั้ง 2 บริษัทอย่างเป็นธรรม		
24	องค์กรอิสระที่มีหน้าที่กำกับดูแล กฎเกณฑ์ กติกา ระเบียบ ข้อบังคับ ในการประกอบธุรกิจโทรคมนาคม (คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช) ที่รัฐบาลแต่งตั้งขึ้น ซึ่งมีปัญหาในการแต่งตั้งตั้งล่าช้า เป็นสาเหตุหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความคืบหน้าต่อการแปลงสภาพ กสท.ให้ล่าช้าไปด้วย		
25	โดยสรุปการแปลงสภาพ กสท.เพื่อรองรับการแข่งขันทั้งทางด้านโทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ โดยการพัฒนาองค์กร ทั้งทางด้านเทคโนโลยี และการบริหารจัดการ ให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับผู้ประกอบการทั้งในและต่างประเทศ		

ส่วนที่ 3

ทัศนคติของพนักงานต่อการแปลงสภาพเป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย

คำอธิบาย โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ลำดับ	เมื่อแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ. ไปรษณีย์ไทย แล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	5	4	3	2	1
1	สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ พนักงานของบริษัทมีศักดิ์และสิทธิไม่เท่ากับพนักงานของรัฐวิสาหกิจ					
2	พนักงานของบริษัทได้รับการยอมรับจากสังคมน้อยกว่าการเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ					
3	พนักงานรัฐวิสาหกิจหรือพนักงานของบริษัทก็เป็นพนักงานเหมือนกัน คุณค่าอยู่ที่การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สถานภาพขององค์กร					
4	พนักงานบริษัทไม่มีสิทธิใส่เครื่องแบบพนักงานของรัฐและไม่มีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหมือนพนักงานรัฐวิสาหกิจทำให้รู้สึกสูญเสียสิทธิ และการยอมรับของสังคม					
5	ท่านรู้สึกวิตกอยู่บ้างว่าอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของท่านภายหลังการแปรรูป					
6	การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอาจทำให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
7	พนักงานบริษัทสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้น ไม่ยึดติดกับระเบียบและกฎเกณฑ์เหมือนกับการเป็นพนักงานรัฐ					

ลำดับ	เมื่อแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย แล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	5	4	3	2	1
8	สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย การนับอายุงานของพนักงานต่อเนื่องกับอายุงานเดิม					
9	อัตราเงินเดือนปรับเพิ่มขึ้นภายหลังจากการแปลงสภาพ					
10	การยกเลิกการเบิกเงินแทนการหยุดพักผ่อนประจำปี					
11	หลักเกณฑ์การให้เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก					
12	โบนัสประจำปีที่อาจจะไม่ได้รับเนื่องจาก บจ.ไปรษณีย์ไทยมีผลประกอบการขาดทุน					
13	การโอนเงินกองทุนบำเหน็จเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
14	การลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล หากโอน ไปใช้บัตรประกันสังคม					
15	ความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย พนักงานในระดับปฏิบัติการที่มีเงินเดือนสูง อาจถูกเพ่งเล็งจากผู้บริหาร ในกรณีมีการลดอัตรากำลัง					
16	นโยบายการประเมินผลที่ที่ใช้มาตรฐานเข้มงวดขึ้นกว่าเดิม เป็นการทาลายขวัญ ของผู้ปฏิบัติงาน					
17	บ.ไปรษณีย์ไทย จำกัด จะไม่มีการบีบบังคับให้พนักงานออกงานอย่างบริษัทเอกชนทั่วไปกระทำกัน					
18	พนักงานทุกคนอยู่ภายใต้ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสามารถคุ้มครองความมั่นคงในอาชีพของพนักงานได้เช่นเดิม					
19	หาก บจ.ไปรษณีย์ไทย ไม่สามารถลดผลขาดทุนจากการดำเนินงาน ได้มีโอกาสสูงที่จะต้องลดจำนวนพนักงานลง					
20	การแข่งขันของธุรกิจในอนาคตอาจส่งผลให้องค์กรต้องนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้แทนบุคลากร					
21	พนักงานที่มีคุณภาพ สามารถสนองตอบรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปขององค์กร ได้เท่าทันที่จะอยู่รอดได้					

ลำดับ	เมื่อแปลงสภาพ กสท.เป็น บจ.ไปรษณีย์ไทย แล้ว ท่านมีความเห็นอย่างไรในเรื่องต่อไปนี้	5	4	3	2	1
22	ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย การดำเนินงานในรูปบริษัทเป็นการขยายโอกาสให้กับพนักงานมากขึ้นตามความรู้ความสามารถ					
23	การใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญในอันดับแรกในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นการปิดกั้นผู้มีความรู้ความสามารถ					
24	เมื่อเป็นบริษัท โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิได้ยากเพราะต้องทำงานมากขึ้น					
25	ตำแหน่งงานในส่วนผู้บริหารอาจมีน้อยลงเนื่องจากการปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมกับการแข่งขัน					
26	ความก้าวหน้าในอาชีพก็คือการได้รับผิดชอบงานมากขึ้นไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งที่สูงขึ้น					
27	ระบบการสอบคัดเลือก ทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	การเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปอาจทำให้ต้องมีการย้ายไปปฏิบัติงานไกลจากเดิม เนื่องจากมีตำแหน่งน้อยลง					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ในประเด็นข้างล่างนี้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน จะเป็นความลับส่วนบุคคล และจะวิเคราะห์นำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

3.1 สถานภาพของพนักงานหลังการแปลงสภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 สิทธิประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจาก บจ.ไปรษณีย์ไทย

.....
.....
.....
.....
.....

3.3 ความมั่นคงในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย

.....
.....
.....
.....
.....

3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพใน บจ.ไปรษณีย์ไทย

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

(นางวันเพ็ญ เจริญสุข)

ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวันเพ็ญ เจริญสุข
วัน เดือน ปีเกิด	25 พฤศจิกายน 2504
สถานที่เกิด	อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	บธ.บ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ.2531
สถานที่ทำงาน	ที่ทำการไปรษณีย์ระยอง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้าที่ทำการไปรษณีย์ระยอง