

การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ปริญญานิพนธ์
ของ
พุงศรี ภัคดีสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
กรกฎาคม 2542
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๒๕๔๒
๒๕๔๓
๒๕๔๔

การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

บทคัดย่อ
ของ
พุ่มศรี ภักดีสุวรรณ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
กรกฎาคม 2542

150/1

พุงศรี ภักดีสุวรรณ. (2542). การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร, รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน รูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน และเพื่อจัดลำดับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,344 คน ประกอบด้วย หน่วยงานด้านบริหาร 303 คน หน่วยงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด 305 คน หน่วยงานด้านโทรคมนาคม 357 คน และหน่วยงานด้านไปรษณีย์ 379 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด 2 คำตอบ คือ ใช่และไม่ใช่ และสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะให้ผู้ตอบแบบทดสอบจัดลำดับตามหัวข้อที่ให้มา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน คือ t-test, F-test และวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งโดยรวมและรายด้านพนักงานมีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งโดยรวมและ 3 ด้านดังกล่าวพนักงานมีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสวัสดิการ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและด้านความมั่นคงในอาชีพมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและด้าน

สิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งทั้งโดยรวมและรายด้านพนักงาน มีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งโดยรวมและ 3 ด้านที่กล่าวมา พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสวัสดิการ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสวัสดิการ กับด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งโดยรวมและ 3 ด้านที่กล่าวมา พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการกับด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งทั้งโดยรวมและรายด้าน พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสวัสดิการ กับด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งโดยรวมและ 3 ด้านที่กล่าวมา พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้ลำดับความสำคัญของ กฎระเบียบของระบบราชการ เป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการว่างงาน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ

A STUDY OF KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF THE COMMUNICATIONS
AUTHORITY OF THAILAND ' S OFFICERS ON THE PRIVATIZATION

AN ABSTRACT
BY
FOONGSRI PAKDEESUWAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University

July 1999

Foongsri Pakdeesuwan. (1999). *A study of Knowledge and Understanding of The Communications Authority of Thailand 's Officers on the Privatization*. Master Thesis, M.Ed. (Industrial Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Pairust Vongyuttakrai, Assoc. Prof. Chucheeponkokesoong.

The objectives of this research were to study knowledge and understanding of The communications Authority of Thailand 's officers on the privatization with respect to the forms of the privatization, the welfare, the fringe benefits and the security of occupation; to compare knowledge and understanding of The communications Authority of Thailand 's officers as classified by sex, age, education, experience , section , position and salary; and to priority of problem and obstacles on the privatization.

The sample sizes for this research were 1,344 samples from The communications Authority of Thailand's officers in Bangkok. They comprised : 303 samples from administrative section, 305 samples from economic and marketing section, 357 samples from telecommunication section and 379 samples from postal section.

The instruments for data collection were 2 answers questionnaires (Yes or No) to grade the knowledge and understanding on the privatization and the questionnaires for the sample to select priority of the problem and obstacles on the privatization. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and scheffe ' s method.

The research findings were as follows :

1. The communications Authority of Thailand ' s officers had the knowledge and understanding on the privatization in total were in the moderate level when consider in each categories : the forms of the privatization and the security of occupation were in the moderate level while the welfare and the fringe benefits were in the so high level.

2. The communications Authority of Thailand ' s officers with different sexes had the knowledge and understanding on the privatization in total, in the forms of the privatization and in the security of occupation were in the moderate level with no statistically significant difference while in the welfare and in the fringe benefits were in the so high level with no statistically significant difference.

3. The communications Authority of Thailand ' s officers with different ages had the knowledge and understanding on the privatization in total ,in the forms of the privatization and in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level ; in the fringe benefits were in the so high level with significant difference at

the .05 level while in the welfare were in the so high level with no statistically significant difference.

4. The communications Authority of Thailand ' s officers with different education had the knowledge and understanding on the privatization in total, in the forms of the privatization and in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level while in the welfare and in the fringe benefits were in the so high level with also significant difference at the .05 level.

5. The communications Authority of Thailand ' s officers with different experience had the knowledge and understanding on the privatization in total, in the forms of the privatization and in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level ; in the fringe benefits were in the so high level with also significant difference at the .05 level while in the welfare were in the so high level with no statistically significant difference.

6. The communications Authority of Thailand ' s officers with different section had the knowledge and understanding on the privatization in total and in the forms of the privatization were in the moderate level with no statistically significant difference, in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level while in the welfare and in the fringe benefits were in the so high level with no statistically significant difference.

7. The communications Authority of Thailand ' s officers with different position had the knowledge and understanding on the privatization in total, in the forms of the privatization and in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level while in the welfare and in the fringe benefits were in the so high level with also significant difference at the .05.

8. The communications Authority of Thailand ' s officers with different salary had the knowledge and understanding on the privatization in total and in the forms of the privatization were in the moderate level with no statistically significant difference, in the security of occupation were in the moderate level with significant difference at the .05 level while in the welfare and in the fringe benefits were in the so high level with no statistically significant difference.

9. The problem and obstacles on the privatization, first priority was the regulation of civil services, second was unemployment and the least important was that the civil services employee was member of the committee of the state enterprise.

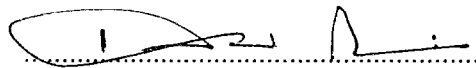
ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ของ

นาย พงศ์รี ภักดีสุวรรณ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

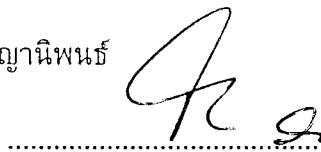


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

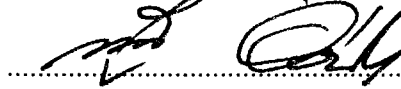
วันที่ เดือน พ.ศ. 2542

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



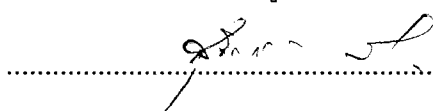
ประธาน

(ดร. ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)



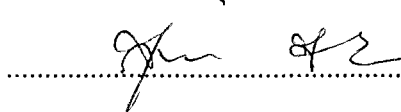
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชุติพร อ่อนโคกสูง)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุจิตต์ รัชฎา)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุรพร จรุงชนะกิจ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีนั้น เพราะได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงวุฒิหลายท่าน อันดับแรกผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการทำปริญญานิพนธ์ ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณพันตรีหญิง บษกร เทียมศักดิ์ คุณกิติ โรจนพันธุ์ และคุณอัครเดช ไชยบุตรที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการสร้างแบบทดสอบ ทำให้แบบทดสอบมีความสมบูรณ์ และการวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบคุณ อาจารย์สุจิตต์ รัชเฝ้า และอาจารย์สุริพร จรุงธนะกิจ ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการสอบปริญญานิพนธ์ และขอขอบคุณเพื่อนร่วมห้องวิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษาศึกษาพิเศษ 5 ทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุน และกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด

ขอขอบคุณ อาจารย์เวย์ย์ ภักดีสุวรรณ และอาจารย์วัลภา ภักดีสุวรรณ พี่ชายและพี่สะใภ้ รวมถึงญาติ ๆ ทุกคนที่ช่วยโรเนียวแบบทดสอบ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณ ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่กรุณาให้อำนาจและข้อมูลพื้นฐานของพนักงาน และขอขอบคุณพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบทดสอบ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

พุงศรี ภักดีสุวรรณ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	9
	ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	9
	การสื่อสารแห่งประเทศไทยก่อนการแปรรูป.....	11
	การสื่อสารแห่งประเทศไทยหลังการแปรรูป.....	14
	แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	17
	แนวคิดเกี่ยวกับความรู้.....	17
	แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจ.....	19
	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	21
	ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	21
	รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	27
	สวัสดิการ.....	29
	สิทธิประโยชน์.....	36
	ความมั่นคงในอาชีพ.....	38
	ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	40
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
	งานวิจัยในประเทศ.....	42
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	44

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	48
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
	ความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	106
	สรุปผลการวิจัย.....	107
	อภิปรายผล.....	108
	ข้อเสนอแนะ.....	114
	บรรณานุกรม.....	115
	ภาคผนวก.....	120
	ภาคผนวก ก แบบทดสอบเพื่อการวิจัย.....	121
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย.....	132
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบทดสอบ.....	141
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	144

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	49
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนตัว.....	56
3	คะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม.....	58
4	จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจ.....	59
5	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตามเพศ.....	60
6	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตามอายุ.....	60
7	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	61
8	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามอายุ.....	61
9	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	62
10	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกวุฒิการศึกษา.....	62
11	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	63
12	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	64
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	64
14	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน	65
15	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด	65
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	66
17	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตาม ตำแหน่งงาน.....	66
18	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูป รัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	67
20	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน.....	68
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน.....	68
22	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ.....	69
23	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ.....	70
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ.....	70
25	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ.....	71
26	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	71
27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
28	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	72
29	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	73
30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
31	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	74
32	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	75
33	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	75
34	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
35	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76
36	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	77
37	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนก ตามเงินเดือน.....	77
38	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเงินเดือน.....	78
39	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ.....	78
40	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ.....	79
41	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ.....	79
42	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80
43	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80
44	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	81
45	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
46	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	82
47	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	82
48	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	83
49	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83
50	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
51	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	84
52	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเงินเดือน.....	85
53	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเงินเดือน.....	85
54	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเพศ.....	86

บัญชีตาราง(ต่อ)[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
75	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	97
76	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	97
77	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	98
78	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	98
79	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	99
80	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	99
81	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	100
82	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	100
83	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	101
84	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	101
85	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	102
86	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	102
87	เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	103
88	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	104
89	การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง ประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน.....	104
90	จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ให้ลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคในการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ.....	105

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8
2 การจัดลำดับสายบังคับบัญชาของการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	12
3 สายบังคับบัญชาของคณะกรรมการการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	13
4 สายบังคับบัญชาคณะผู้บริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	13
5 สถานะปัจจุบันของการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ธุรกิจเอกชน ถือเป็นนโยบายของรัฐบาลเกือบทุกรัฐบาล ซึ่งในอดีตการลงทุนส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการโดยภาครัฐ ภาคเอกชนมีบทบาทน้อยมาก ต่อมารัฐบาลให้ความสำคัญแก่ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1-8 ได้กำหนดนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ทุกฉบับ โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) มีการกำหนดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจน สรุปได้ว่า รัฐมีนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจประเภทให้บริการพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจนั้น จะดำเนินการขาดทุนหรือมีกำไรก็ตาม และจากข้อความในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 5 ได้กล่าวไว้ว่า “ รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคหรืออื่นใด ก็จะมีการขายปลีก แปรสภาพหรือจำหน่าย หรือให้เอกชนเข้ามาร่วมบริหารในรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกิจการประเภทสาธารณูปโภคที่จำเป็นต้องการครองชีพของประชาชนเช่นกัน หากไม่สามารถปรับสมรรถภาพการบริหารงาน และประสิทธิภาพในการบริการที่ดี ในราคาที่ยุติธรรมได้ ก็จะมีการพิจารณาโอนกิจการจัดตั้งในรูปบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน แล้วจำหน่ายหุ้นบางส่วนให้เอกชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการบริหารงานโดยรัฐจะเป็นผู้ควบคุมนโยบายในการดำเนินงานเพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2525 : 36)

ส่วนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 6 ได้มีการกล่าวถึงนโยบายการแปรรูปให้เด่นชัดยิ่งขึ้น ดังข้อความที่ว่า “ ดำเนินนโยบายและมาตรการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ที่จะให้มีการร่วมทุนกับเอกชน ดำเนินการจำหน่าย จ่ายโอน หรือยุบกิจการที่ดำเนินการไม่ได้ผลติดต่อกันมาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือรัฐควรลดบทบาททั้งหมดหรือบางส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทหารายได้และประเภทสังคมสงเคราะห์ ” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2530 : 11) และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้กล่าวถึงนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพว่า “ พัฒนาประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ โดยการลดบทบาทการกำกับดูแลของรัฐและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้รัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินงานเป็นเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญคือ จะต้องเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนดำเนินการกับรัฐวิสาหกิจในรูปแบบต่าง ๆ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจนโปร่งใส ” (พรสวรรค์ เพชรแดง. 2535 : 23) นอกจากนั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบัน ยังได้กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้ชัดเจนยิ่งขึ้นอีกสรุปได้ว่า พัฒนารัฐวิสาหกิจเพื่อลดบทบาทของรัฐในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ โดยเพิ่มบทบาทภาคเอกชน สนับสนุนให้มีสถานะเป็นบริษัทมหาชนจัดตั้งองค์กรกลางเป็นการถาวรเพื่อบริหารนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนและประสานการปฏิบัติกับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งแก่ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคในด้านราคา ปริมาณและคุณภาพการบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2540 : 129)

กิจการโทรคมนาคมเป็นกิจการหนึ่งที่รัฐมีนโยบายที่จะเปิดเสรีเพื่อลดการผูกขาดของรัฐและ พัฒนาการประกอบกิจการโทรคมนาคม ไปสู่สภาวะการเปิดแข่งขันเสรี ภายในประเทศ และพัฒนาไปสู่การ แข่งขันเสรีระดับนานาชาติประเทศหลังปี พ.ศ.2549 (การสื่อสารแห่งประเทศไทย.2540 :15) ซึ่งกิจการโทร คมนาคมนี้มีบทบาทยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและเป็นกิจการที่จะเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้นต่อไปใน อนาคตทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยีโทรคมนาคมประกอบกับการ ประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เข้ามาร่วมใช้ในระบบอีกด้วยดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง ปรับปรุงให้มีความเหมาะสม เพื่อสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ (การสื่อสารแห่งประเทศไทย. 2540 : 7) ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้ระบุถึงการ พัฒนาระบบโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปว่า พัฒนาระบบสื่อสารโทรคมนาคมและเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในภูมิภาคนี้โดยดำเนินนโยบายเปิดเสรีในการพัฒนาระบบสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ ให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยีเพื่อให้มีการบริการทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างเพียงพอและทั่วถึง ตลอดจนมีอัตราค่า บริการที่สามารถแข่งขันได้ และมีความเป็นธรรมต่อผู้บริโภค โดยยึดหลักการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมี บทบาทในการลงทุนพัฒนากิจการด้านนี้อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการสื่ อสารโทรคมนาคมเพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมลงทุนและแข่งขันการให้บริการได้อย่างเสรี (สำนักงาน คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2540 : 121)

กระทรวงคมนาคมมีหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับธุรกิจโทรคมนาคมของประเทศได้ดำเนินการจัดทำ แผนแม่บทการแปรรูปธุรกิจโทรคมนาคมขึ้น ตามนโยบายของรัฐบาล เริ่มตั้งแต่ฉบับแรกถึงปัจจุบัน รวมแล้ว ทั้งสิ้น 4 ฉบับ โดยทั้ง 4 ฉบับมีนโยบายตรงกัน คือ การแปรรูปหรือแปรสภาพหน่วยงานรัฐที่ให้บริการ ด้านกิจการโทรคมนาคม จากรัฐวิสาหกิจ ไปสู่บริษัทรัฐวิสาหกิจจำกัด หรือบริษัทเอกชนจำกัด ซึ่งฉบับที่ สมบูรณ์ที่สุด คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ วันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว (การสื่ อสารแห่งประเทศไทย. 2541 : 1)

การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการที่มีขนาดใหญ่ สังกัด กระทรวงคมนาคม มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการ กิจการไปรษณีย์โทรคมนาคม และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ต่อเนื่องหรือประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคมเพื่อประโยชน์แห่งรัฐ และจากการที่รัฐมีนโยบายแปรรูปกิจการโทรคมนาคม ทำให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนมี การเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อาจจะมีผลกระทบต่องค์การ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ งานบริหารบุคคล เพราะรัฐวิสาหกิจทุกแห่งจะประสบปัญหาคล้ายคลึงกัน คือ ความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ดังนั้นองค์การต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดและความอยู่ รอดขององค์การขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วย (สมยศ นาวิการ. 2538 : 12) ดังนั้น การสื่อสารแห่งประเทศไทย ต้องแสวงหาวิธีการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด และใช้คน อุปกรณ์ และ ทรัพยากรอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงหันทิศทางการบริหารงานบุคคลเชิงธุรกิจเข้ามาดำเนินการแทนรูปแบบรัฐวิสาหกิจ เพื่อแก้ปัญหาคนล้นงานและว่างงานแอบแฝงอยู่ โดยมีนโยบายให้ผู้มีอายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้น ไปขอปลดเกษียณอายุก่อนถึงอายุ 60 ปี โดยมีเงื่อนไขการจ่ายเงินทดแทนภายใต้เงื่อนไขพิเศษนอกจากนั้น ยังได้มีการนำนโยบายประหยัดมาใช้ โดยการปรับลดงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2541 ลงจำนวน 5 เปอร์เซ็นต์ คิดเป็นเงิน 1,237,389,000 บาท รายการที่สำคัญ เช่น ปรับลดเงินเดือนโดยมีนโยบายไม่รับ พนักงานเพิ่ม งดการแข่งขันกีฬาภายใน ปรับลดเส้นทางรถรับ-ส่งพนักงานจากเดิม 54 คัน ลดเหลือ 44 คัน ปรับลดหลักสูตรฝึกอบรมมาจากเดิม 44 หลักสูตร เหลือ 28 หลักสูตร เหล่านี้เป็นต้น (การสื่อสารแห่ง

ประเทศไทย. 2541 : 2) แต่ในขณะเดียวกันพนักงานโดยทั่วไปมักจะติดขัดกับค่านิยมการทำงานระบบราชการที่ปฏิบัติงานอึดอัดยืดเยื้อ ล้าช้า เติบโตด้วยระเบียบแบบแผน ขาดความคล่องตัว และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (อรุณ รักธรรม. 2526 : 78) ดังนั้นการนำระบบการบริหารเชิงธุรกิจมาใช้ตามแผนแม่บทการแปรรูปเป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกวิตกกังวล สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ รวมทั้งความมั่นคงในอาชีพ เปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยได้รับ หากต้องเปลี่ยนเป็นเอกชน อีกทั้งกลัวจะทำงานลำบาก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นต้องจ้าง ไม่มีงานให้ทำหรือไม่มีตำแหน่งรองรับในภาคเอกชน จะต้องถูกออกจากงานก่อนกำหนด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพนักงานเมื่อมีการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย กล่าวคือการแปรรูปต้องแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคม ทำให้พนักงานขาดหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากต้องมีการโอนย้ายอัตราค่าจ้าง คือ พนักงานด้านโทรคมนาคมเดิมบางส่วน ต้องโอนไปอยู่กับรัฐวิสาหกิจไปรษณีย์จะต้องเผชิญปัญหาเรื่องเงินเดือน ค่าจ้าง การพิจารณาความดีความชอบ เงินโบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ จะได้รับเหมือนกับรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการขาดทุน เนื่องจากกิจการไปรษณีย์ในปัจจุบันประสบปัญหาขาดทุน ประมาณปีละ 1,100 ล้านบาท และไม่สามารถกำหนดค่าบริการให้คุ้มกับต้นทุนได้ เพราะการไปรษณีย์ เป็นกิจการด้านสาธารณูปโภค ส่วนพนักงานด้านโทรคมนาคม จะต้องเผชิญกับปัญหาในการแข่งขันเสรี ของธุรกิจโทรคมนาคมและเผชิญกับปัญหาการเลิกจ้าง เพื่อลดจำนวนพนักงาน จะเห็นว่าในปัจจุบันกิจการโทรคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานเป็นของตนเอง และไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ทันการณ์ เมื่อมีการแข่งขันเสรี ซึ่งมีความเสียเปรียบเป็นอย่างมาก เพราะ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีโทรศัพท์พื้นฐานรวมกัน ประมาณ 13.9 ล้านเลขหมาย สามารถดำเนินการแข่งขันได้เลย รวมถึงหากมีการแข่งขันเสรีโทรศัพท์ระหว่างประเทศ ที่การสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสิทธิดำเนินการอยู่นั้น เอกชนรายอื่นรวมทั้งองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จะสามารถให้บริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศได้เลย ภายในเวลาเพียง 1 เดือน (อมรรัตน์ ยุ่นสมาน. 2540 : 125-126) และจากผลการศึกษาของ อำนาจ บุญมี (2539 : บทคัดย่อ) ยังพบว่า พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่ มีความไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ภายหลังจากที่มีการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ดังนั้นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความตื่นตัวและตระหนักดีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มาก จึงเริ่มมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยว่า มีขั้นตอนวิธีการหรือรูปแบบในการแปรรูปในลักษณะใด เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดมากที่สุดเพื่อประโยชน์ของพนักงานในการปรับตัวให้เหมาะสมที่สุดกับการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรแบบเอกชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

จากนโยบายของรัฐที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จึงเห็นว่าควรมีการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำข้อมูลดังกล่าว ไปประกอบการพิจารณา เพื่อวางแผนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แก่พนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน รูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ

2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน
3. เพื่อจัดลำดับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ฝ่ายบริหารอาจนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการพิจารณาในการทำความเข้าใจกับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีขอบเขตดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เขตกรุงเทพมหานคร สังกัด 4 หน่วยงาน คือ หน่วยงานด้านบริหาร 1,246 คน หน่วยงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด 1,287 คน หน่วยงานด้านโทรคมนาคม 3,363 คน และหน่วยงานด้านไปรษณีย์ 7,150 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 13,046 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด 4 หน่วยงาน จำนวน 1,344 คน ซึ่งคำนวณมาจากสูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเนและผู้วิจัยดำเนินการสุ่มจากประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.5 หน่วยงานที่สังกัด
- 1.6 ตำแหน่งงาน
- 1.7 เงินเดือน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 4 ด้าน คือ

- 2.1.1 ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 2.1.2 ด้านสวัสดิการ

2.1.3 ด้านสิทธิประโยชน์

2.1.4 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

2.2 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

หมายถึง ความสามารถในการจำ ข้อเท็จจริง หลักการ หรือวิธีการพร้อมทั้งสามารถ แปลความ ตีความ และขยายความเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ ตรงตามความเป็นจริง ใน 4 ด้าน คือ

1.1 ด้านรูปแบบการแปรรูป

หมายถึง วิธีการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการกับ การสื่อสารแห่งประเทศไทย 9 รูปแบบ คือ

1.1.1 การถอนตัวของรัฐบาลจากบริการ

หมายถึง การที่รัฐบาลไม่ทำการผลิตหรือบริการบางชนิดต่อไปจะมีเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน โดยผู้ใช้เป็นผู้จ่ายราคาและจะไม่ได้บริการจากรัฐบาลในรูปการให้เปล่าอีก

1.1.2 การขายกิจการ

หมายถึง การขายสินทรัพย์ให้เอกชน อันเป็นการเปลี่ยนกรรมสิทธิ์จากรัฐบาลสู่เอกชน

1.1.3 การขายหุ้น

หมายถึง การดำเนินการโดยการนำหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เพื่อขายหุ้นให้แก่เอกชน เพียงบางส่วน รวมทั้งให้พนักงานด้วย เพื่อการระดมทุน

1.1.4 การร่วมทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชน

หมายถึง การชักนำทุนเอกชนให้เข้าร่วมการเสี่ยงในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งธุรกิจนั้นยังต้องมีการแทรกแซงจากรัฐบาลอยู่

1.1.5 การทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก

หมายถึง การมอบหมายงานอาจจะอยู่ในรูปประมูลแข่งขัน เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ให้รัฐบาล โดยได้คำตอบแทนจากรัฐบาล

1.1.6 การให้สัมปทาน

หมายถึง สิทธิผูกขาดที่รัฐบาลให้เอกชน เพื่อการบริการบางอย่าง ราคาที่ผู้รับสัมปทาน เรียกเก็บ จะถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐผู้ให้สัมปทานนั้น

1.1.7 การประมูลขอผูกขาด

หมายถึง การให้เอกชนเข้าแข่งขันเพื่อประมูลราคากัน โดยผู้ประมูลราคาสูงสุดจะได้รับ สิทธิผูกขาดไป และต้องจ่ายเงินจำนวนคงที่ให้กับรัฐบาล และรับภาระค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด

1.1.8 การให้เช่า

หมายถึง การที่รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ ให้เช่าสินทรัพย์แก่เอกชนผู้ให้ผลประโยชน์สูงสุดและมีกำหนดเวลาและเงื่อนไขประกอบการให้เช่าด้วย

1.1.9 การเปิดเสรี

หมายถึง การขจัด หรือการลดอุปสรรคทางกฎหมายที่มีต่อการแข่งขันในตลาดแต่ไม่ได้ หมายถึง การพยายามทำตามนโยบายการค้าเสรีระหว่างชาติต่าง ๆ การยกเลิกกำแพงภาษี หรือการยกเลิก การควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ

1.1.10 รูปแบบการแปรรูปตามแผนแม่บท

หมายถึง วิธีการแปรสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามแผนแม่บทการพัฒนา
กิจการโทรคมนาคม ที่คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540

1.2 ด้านสวัสดิการ

หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่การสื่อสารแห่งประเทศไทย มีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อให้มีสุขภาพดี มีความสุขความรื่นเริงมั่นคงในชีวิตและความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ครอบคลุมถึง
สภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ

1.3 ด้านสิทธิประโยชน์

หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทยพึงมีและพึงได้ โดยชอบ
ธรรมจากการทำงานให้ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในรูปของตัวเงินและสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ เงินบำเหน็จ
ซึ่งได้รับเมื่อออกจากงานเงินชดเชยเมื่อเกษียณอายุฯ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว

1.4 ความมั่นคงในอาชีพ

หมายถึง งานที่มีสวัสดิการต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายและมีงานให้
ทำตลอดไป

2. พนักงาน

หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่ในการสื่อสารแห่งประเทศไทย
ในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ไม่รวมถึงฝ่ายบริหารที่ขึ้นตรงต่อ ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทยสังกัด
4 หน่วยงาน คือ หน่วยงานด้านบริหาร หน่วยงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด หน่วยงานด้านโทรคมนาคม
และหน่วยงานด้านไพบูลย์

3. หน่วยงานด้านบริหาร

หมายถึง กองต่าง ๆ ที่ทำงานด้านบริหารของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย กอง
อำนวยการ กองการแพทย์ กองก่อสร้าง กองการขนส่ง กองจัดหา กองทรัพย์สินและคลังพัสดุ กองนิติการ
กองฝึกอบรม กองวินัยและทะเบียนประวัติ กองวิเทศสัมพันธ์ กองสวัสดิการ กองสำรวจและออกแบบก่อสร้าง
และกองอัตรากำลัง

4. หน่วยงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด

หมายถึง กองต่าง ๆ ที่ทำงานด้านรายได้และสนับสนุนทางเศรษฐกิจรวมถึงการตลาดของ
การสื่อสารแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย กองงบประมาณ กองการเงินและผลประโยชน์ กองนโยบายและ
แผนรัฐวิสาหกิจ กองประมวลผล กองประชาสัมพันธ์ กองพาณิชย์ กองรายได้ กองระบบบัญชี กองระบบ
สารสนเทศ และกองวิเคราะห์ต้นทุน

5. หน่วยงานด้านโทรคมนาคม

หมายถึง กองต่าง ๆ ที่ให้บริการและสนับสนุนเกี่ยวกับธุรกิจโทรคมนาคมของการสื่อสารแห่ง
ประเทศไทยประกอบด้วย กองข่ายสายตอนนอก กองเคเบิลใต้น้ำ กองโทรคมนาคมทางดาวเทียม
กองโทรศัพท์ระหว่างประเทศ กองปฏิบัติการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ กองแผนงานโทรคมนาคม
กองพัฒนารัฐกิจและบริการโทรคมนาคม กองวิศวกรรม กองวิทยุบริการ กองวิศวกรรมระบบ กองสื่อสารข้อ
ความ กองสื่อสารสัญญาณในประเทศ กองสื่อสารข้อมูล และสำนักงานกิจการโทรคมนาคมภูมิภาค

6. หน่วยงานด้านไพบูลย์

หมายถึง กองต่าง ๆ ที่ให้บริการและสนับสนุนงานด้านไพบูลย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ประกอบด้วย กองควบคุมคุณภาพบริการไปรษณีย์ กองตราไปรษณียากร กองบริการการเงิน กองแผนงานและพัฒนาไปรษณีย์ กองระบบงานไปรษณีย์ สำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงเหนือ และสำนักงานการสื่อสารไปรษณีย์นครหลวงใต้

7. ตำแหน่งงาน

หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งจากการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เป็นสิ่งที่กำหนดความแตกต่างตามอาวุโสของบุคคลรวมถึงการกำหนดให้บุคคลนั้นมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและงานอย่างไร

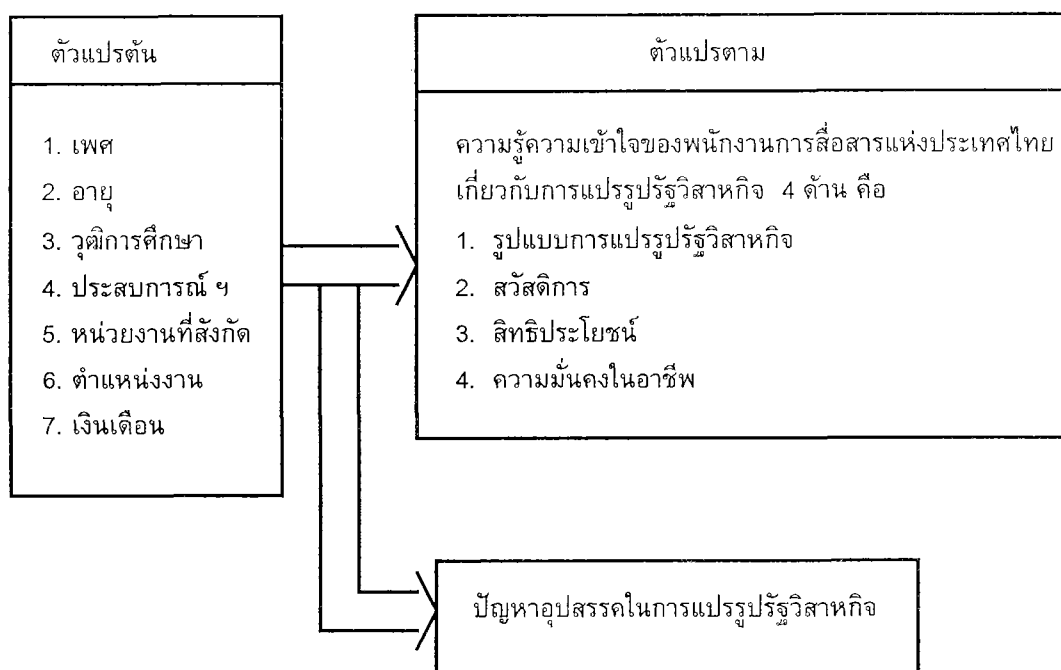
8. ประสบการณ์ในการทำงาน

หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ปฏิบัติงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทยทำงาน ตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นพนักงาน ถึงปัจจุบัน

9. ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ต่อบุคคล กลุ่มคนหรือองค์กร ในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับต่ำ
2. สถานภาพของพนักงาน ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 1.1 ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 1.2 การสื่อสารแห่งประเทศไทยก่อนการแปรรูป
 - 1.3 การสื่อสารแห่งประเทศไทยหลังการแปรรูป
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจ
3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 - 3.1 ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 - 3.2 รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 สิทธิประโยชน์
 - 3.5 ความมั่นคงในอาชีพ
 - 3.6 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย (การสื่อสารแห่งประเทศไทย. 2539 : 1-60)

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม เรียกโดยย่อว่า กสท. ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า The Communications Authority of Thailand (CAT) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยแยกงานระดับปฏิบัติการออกจากกรมไปรษณีย์โทรเลข มีวัตถุประสงค์เพื่อ ดำเนินการและส่งเสริมกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม รวมทั้งธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์แก่กิจการสื่อสารไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์ของรัฐและประชาชน ซึ่งสัญลักษณ์องค์การของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรูปแตรงอนภายใต้พระมหามงกุฎ แปลงรหัสมี 19 แฉก ส่วนสัญลักษณ์บริการเป็นรูปของซองจดหมายสีแดง และสายฟ้าฟาดสีน้ำเงิน เพื่อแสดงถึงลักษณะกิจการของการสื่อสารที่มีทั้งไปรษณีย์และโทรคมนาคม ปัจจุบันสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 99 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10002

1.1 ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ประเทศไทยในสมัยรัชการที่ 5 ได้มีเจ้านายกลุ่มหนึ่ง นำโดยเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ร่วมกันออกหนังสือรายวันเพื่ออ่านกันในหมู่เจ้านายชั้นหนึ่งชื่อ ขาวราชการ หรือ Court ในชั้นแรกสมาชิกต้องไป

รับหนังสือเองที่สำนักงาน ณ หอนิพิทยาคมในพระบรมมหาราชวังแต่นั้นไป ไม่มีผู้มารับหนังสือตามกำหนด เป็นเหตุให้หนังสือตกค้างมากมายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวสมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ จึงโปรดให้มีคนเดินหนังสือเรียกว่า Postman และโปรดให้พิมพ์ตัวแสดมปี สำหรับติดเป็นคำสั่งหนังสือด้วย นอกจากนั้นพระองค์ยังโปรดให้ Postman ทำหน้าที่รับส่งจดหมายของสมาชิกโดยมีข้อแม้ว่าสมาชิกจะต้องซื้อตัวแสดมปีติดเสียก่อนแต่หนังสือข้าราชการพิมพ์ออกมาเผยแพร่ได้ไม่ถึงปีก็เลิกกิจการไปทั้งไว้อย่างแบบอย่างการไปรษณีย์ระยะแรกเท่านั้น

สมัยเดียวกันนั้นประเทศอังกฤษ ได้มาขออนุญาตเปิดที่ทำการไปรษณีย์อย่างเป็นทางการ ณ หลังตึกโรงภาษีร้อยชักสามครั้งต่อมาเจ้าหมื่นเสมอใจราชตระหนักถึงประโยชน์ของการไปรษณีย์ที่มีต่อต่อเศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองของไทย ในอนาคตจึงทำหนังสือกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ริเริ่มเปิดกิจการไปรษณีย์อย่างจริงจัง โดยได้ประมาณค่าใช้จ่าย ภาวะคุ้มทุนและกำหนดเวลาที่ใช้ในการดำเนินการระยะแรก และการขยายงานในระยะต่อไป พระองค์จึงโปรดเกล้าให้สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมหลวงภาณุพันธุ์วงศ์วรเดช เตรียมเปิดการไปรษณีย์ และให้ประชาชนติดเลขที่บ้านทุกหลัง กำลังสำคัญในการเตรียมการในครั้งนี้ได้แก่ พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าปฤษฎางค์ ซึ่งขณะนั้นทรงเป็นทูตไทยประจำยุโรปและอเมริกา ทรงเป็นธุระป้อนงานเข้ามายังประเทศไทย ทางด้านงานพิมพ์ตราไปรษณียากร วิธีการ การจ้างฝรั่งเข้ามาทำงานและเตรียมการเพื่อเข้าเป็นสมาชิก ของสหภาพสากลการไปรษณีย์ พระองค์ทรงดำเนินการทั้งสิ้น เมื่อทุกฝ่ายเตรียมการเรียบร้อยแล้ว ในวันที่ 4 สิงหาคม 2426 จึงได้ประกาศตั้งกรมไปรษณีย์ขึ้นเป็นครั้งแรก ที่ทำการไปรษณีย์แห่งแรกเรียกว่า ไปรษณียาคาร ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาเหนือ ปากคลองโยงอ่าง ใกล้สะพานพระพุทธยอดฟ้า

การดำเนินงานขั้นแรกของไปรษณีย์ ก็เพื่อทำการรับส่งจดหมายที่มีไปมาถึงประชาชนที่อยู่ในกรุงเทพ และธนบุรีเท่านั้น การเปิดกรมไปรษณีย์ขึ้นเป็นครั้งแรกนี้ ได้รับการต้อนรับจากประชาชน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเป็นอย่างดี และเพื่อให้กิจการแพร่หลายไปยังต่างจังหวัด จึงได้เปิดที่ทำการที่สมุทรปราการและพระประแดงขึ้นอีก ซึ่งนับเป็นที่ทำการแห่งแรกในต่างจังหวัด พร้อม ๆ กันนั้นได้มีการปรับปรุงระบบขนส่งไปรษณีย์ให้รวดเร็วขึ้นเป็นลำดับ

เมื่อมีการสร้างทางรถไฟไปยังภาคต่าง ๆ การรถไฟช่วยให้ไปรษณีย์กระจายไปยังส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้รวดเร็วยิ่งขึ้น หลังจากได้นำเครื่องบินเข้ามาในประเทศไทย การขนส่งไปรษณีย์จึงหันไปใช้เครื่องบินบางส่วน ซึ่งทำให้ระบบการขนส่ง มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น กรมไปรษณีย์สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพสากลไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2428

สำหรับกิจการโทรคมนาคมนั้นได้เริ่มก่อนหน้ากิจการไปรษณีย์ กล่าวคือในปลายรัชสมัยสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงอนุญาตให้ชาวอังกฤษชื่อ มิสเตอร์วิลเลียมเฮนรี ริด สร้างสายโทรเลขในประเทศไทยโดยสร้างตั้งแต่กรุงเทพ ลงไปทางตอนใต้จนกระทั่งถึงปีนัง แต่บริษัทดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จจนกระทั่งสิ้นรัชกาลเมื่อสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชย์ฝรั่งเศสได้เข้ามาขอพระบรมราชานุญาตสร้างทางสายโทรเลขบ้างโดยจะสร้างตั้งแต่เมืองไชนงอันเข้ากรุงเทพแต่เสนาบดีในสมัยนั้นเห็นว่า การอนุญาตให้ต่างชาติเข้ามาดำเนินการสื่อสารในประเทศไทยจะทำให้ต่างชาติเข้ามามีอิทธิพลด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองในประเทศไทย ดังนั้นเพื่อเป็นการหยุดยั้งอิทธิพลของต่างชาติ รัฐบาลไทยจึงดำเนินการด้านการสื่อสารเอง โดยมอบให้กรมกลาโหม ดำเนินการสร้างทางสายโทรเลขในปี พ.ศ. 2418 ซึ่งเริ่มสร้างจากกรุงเทพ ไปจนถึงสมุทรปราการ ต่อมางานดังกล่าวของกรมกลาโหม ไดโอนให้กรมโทรเลข

เมื่อมีการสถาปนากรมโทรเลขขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2426 และต่อมาในปี พ.ศ. 2428 กรมโทรเลขก็ได้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ จะเห็นได้ว่าในปี พ.ศ. 2426 ประเทศไทยได้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสื่อสารของประเทศอยู่ 2 กรม คือ กรมไปรษณีย์และกรมโทรเลข โดยเหตุที่งานของกรมโทรเลขและกรมไปรษณีย์ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ดังนั้น เพื่อความสะดวกในการบริหารงาน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้รวมกันเป็นกรมเดียวกัน เรียกว่า กรมไปรษณีย์โทรเลข ตั้งแต่วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2441 เป็นต้นมา

กรมไปรษณีย์โทรเลขดำเนินกิจการอยู่ที่ไปรษณียาคารเป็นเวลากว่า 40 ปีมีความจำเป็นที่จะต้องหาที่ทำการใหม่ เนื่องจากความคับแคบเพราะนอกจากใช้เป็นที่ทำกรไปรษณีย์และโทรเลขแล้วยังใช้เป็นที่ทำกรโทรศัพท์แห่งกรุงสยาม และเป็นที่ตั้งของสถานีวิทยุกระจายเสียง 1 ปณ ด้วยกรมไปรษณีย์โทรเลขได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่สี่พระยา อำเภอบางรัก เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2483 เรียกกันโดยทั่วไปว่าที่ทำการไปรษณีย์กลาง บางรัก

การให้บริการไปรษณีย์ โทรคมนาคม และการเงินในนามของกรมไปรษณีย์ได้ดำเนินการมาเป็นเวลากว่า 90 ปี จนถึงสมัยของนายศรีภูมิ สุขเนตร ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมไปรษณีย์โทรเลข จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานใหม่ เพื่อให้กรมไปรษณีย์โทรเลขมีความคล่องตัวในการดำเนินงานบริการ และสามารถพัฒนากิจการไปรษณีย์โทรเลข ให้เจริญก้าวหน้าไปตามแบบอย่างอารยประเทศทั้งหลาย

สาเหตุที่กระทรวงไปรษณีย์หรือกรมไปรษณีย์โทรเลขของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยต้องพิจารณาทบทวนโครงสร้างของบริการไปรษณีย์ใหม่ เพราะถ้าพิจารณาในลักษณะการให้บริการแล้ว บริการไปรษณีย์เป็นบริการสาธารณูปโภคก็จริง แต่มีลักษณะเป็นการขายบริการแก่ประชาชนเหมือนรัฐวิสาหกิจทางการค้า จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้ทันกับความต้องการของประชาชน มีเงินทุนเพื่อการลงทุน มีอิสระในการดำเนินการ และสามารถจัดหารายได้ของตนเพื่อให้เพียงพอแก่การดำเนินงาน ให้สามารถบริการแก่ประชาชนด้วยความคล่องตัวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

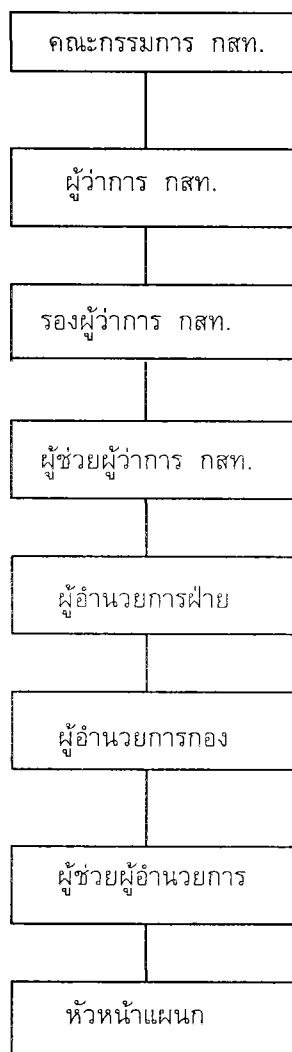
ด้วยเหตุผลดังกล่าวกรมไปรษณีย์โทรเลข ได้เสนอเรื่องการปรับปรุงระบบการบริหารงานใหม่ พร้อมทั้งได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทยไปยังกระทรวงคมนาคม หลังจากได้พิจารณาตามลำดับขั้นตอนแล้ว นายกรัฐมนตรีได้นำร่างดังกล่าว ขึ้นทูลเกล้า ฯ ถวายเพื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2519 และได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษาลงวันที่ 28 กันยายน 2519

เมื่อพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีผลบังคับใช้หลังจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 29 กันยายน 2519 เป็นต้นมาได้มีการเตรียมการต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ฯ และเมื่อการดำเนินการต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ก็ได้มีประกาศรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในกฎกระทรวง เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 จึงถือว่า วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 เป็นวันกำเนิดของการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยมีนายเชาว์ ทองมา ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นคนแรก

1.2 การสื่อสารแห่งประเทศไทยก่อนการแปรรูป

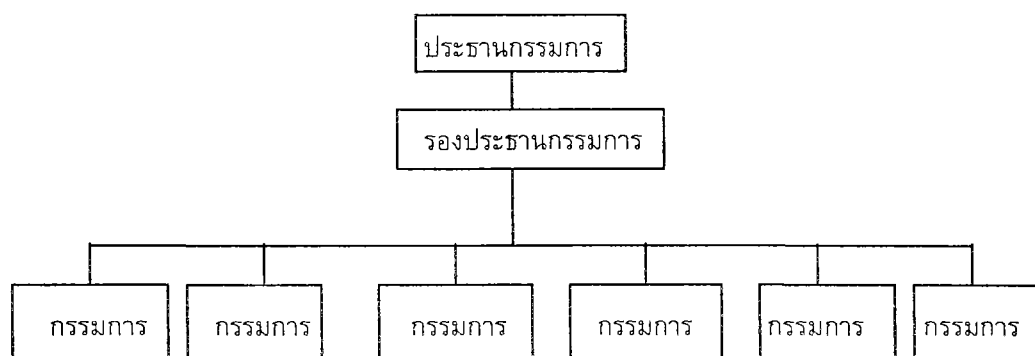
เพื่อให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย สามารถบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กสท. จึงจัดแบ่งหน่วยงานตามภาระกิจหลัก เป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายเศรษฐกิจและการเงิน ฝ่ายโทรคมนาคมและฝ่ายไปรษณีย์ โดยรายละเอียดดังนี้

1.2.1 สายการบังคับบัญชาของการสื่อสารแห่งประเทศไทย



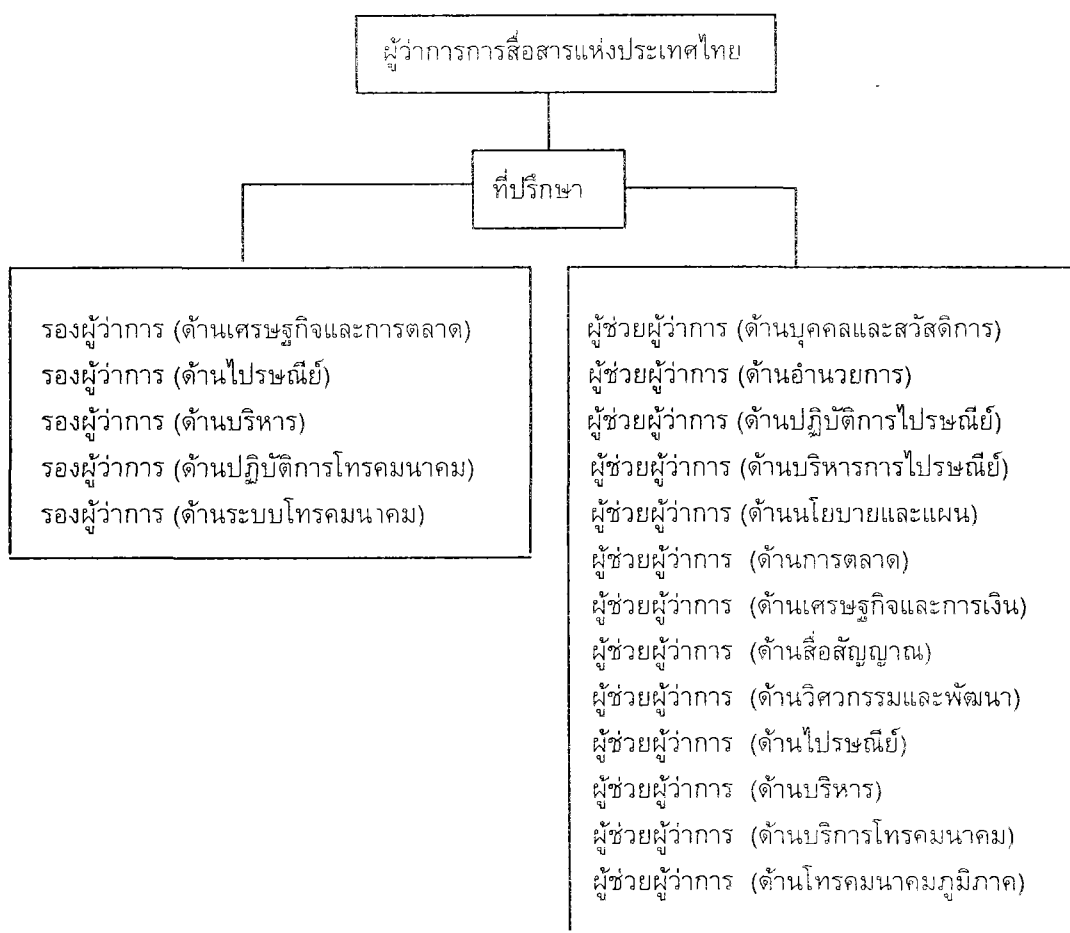
ภาพประกอบ 2 การจัดลำดับสายการบังคับบัญชาของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1.2.2 คณะกรรมการการสื่อสารแห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 3 สายการบังคับบัญชาคณะกรรมการการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1.2.3 คณะผู้บริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทย

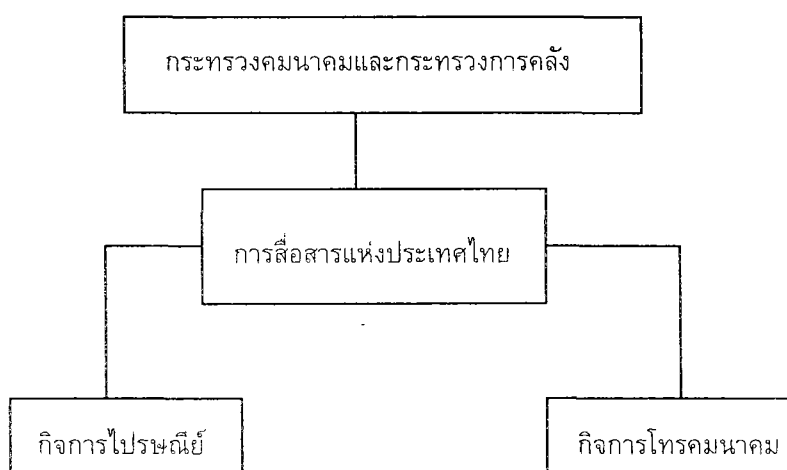


ภาพประกอบ 4 สายบังคับบัญชาคณะผู้บริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1.2.4 การแบ่งส่วนงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

- 1.2.4.1 หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ
- 1.2.4.2 หน่วยงานด้านบริหาร
- 1.2.4.3 หน่วยงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด
- 1.2.4.4 หน่วยงานด้านโทรคมนาคม
- 1.2.4.5 หน่วยงานด้านไปรษณีย์

1.2.5 สถานะปัจจุบันของการสื่อสารแห่งประเทศไทย



ภาพประกอบ 5 สถานะปัจจุบันของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1.3 การสื่อสารแห่งประเทศไทยหลังการแปรรูป (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2541 :

C-H)

แนวทางการดำเนินงานและมาตรการหลังการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย หลังจากการแก้ไขพระราชบัญญัติโทรเลขโทรศัพท์ พ.ศ. 2477 เพื่อยกเลิกการผูกขาดกิจการโทรคมนาคมของรัฐ และโอนอำนาจดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ (กสช.) ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ แล้วให้เปิดการประกอบธุรกิจโทรคมนาคมแบบแข่งขันเสรีตามกำหนดที่ กสช. จะระบุและให้ กสช. มีหน้าที่กำกับ ดูแลผู้ให้บริการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และนับตั้งแต่ที่แผนแม่บทฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยดำเนินการดังนี้

1. ให้ กสช. ดำเนินการกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมการแปรรูป กสช. ดังที่ได้ดำเนินการตามแผนงานอยู่แล้ว เช่น คำนวณมูลค่าสินทรัพย์ เพื่อเตรียมการแปรรูปเป็น บริษัทจำกัด จัดหาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic Partner) การสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและการปรับทัศนคติผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น

2. เร่งรัดการยกร่างกฎหมายขุบเล็กกสช. และนำเสนอเข้าสู่การพิจารณา ของฝ่ายนิติบัญญัติ

พร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ

3. เตรียมงานการจัดระเบียบ กสท. เป็นบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

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

5. ดำเนินงานอื่นใดที่กำหนดไว้ในแผนการแปรรูป ของแต่ละหน่วยงานให้บรรลุผลทันเวลาการเปิดแข่งขันเสรี

นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติโทรเลขและโทรศัพท์ พ.ศ. 2477 (ยกเลิกการผูกขาด) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติไปรษณีย์ พ.ศ. 2477 และพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 พร้อมด้วยฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการดังนี้

1. กระทรวงคมนาคมและกระทรวงการคลังร่วมกันจัดตั้งบริษัทร่วมทุน (Holding Company) ให้แก่ กสท. ก่อนแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด เพื่อกำหนดนโยบายรวมในการดำเนินการแปรรูปและบริหารงานร่วมกัน โดยรัฐถือหุ้นทั้งหมด

2. แปรรูป กสท. เป็นบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ทั้งนี้ให้บริษัทร่วมทุนเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัททั้งสองดังกล่าวซึ่งยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจซึ่งรัฐถือหุ้นทั้งหมด

3. ให้บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ประกอบธุรกิจในการให้บริการได้ตามที่ ดำเนินอยู่ตามอำนาจของกฎหมายเดิม

4. ให้ถ่ายโอนสิทธิในการเป็นผู้ลงทุน ขององค์การโทรคมนาคมทางดาวเทียมระหว่างประเทศ (Intersat) และองค์การโทรคมนาคมทางทะเลระหว่างประเทศ (Inmarsat) จากกรมไปรษณีย์โทรเลข ไปเป็นของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด

5. ให้บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด หาพันธมิตรร่วมทุนเข้ามาถือหุ้น ในแต่ละบริษัทไม่เกินร้อยละ 25 โดยการเชิญชวนให้ผู้สนใจยื่นข้อเสนอตามกรอบของ TOR เพื่อการแข่งขันคัดเลือกกระตือรือร้นชาติด้วยกติกาที่โปร่งใสและยุติธรรม ให้แต่ละบริษัทเชิญชวนผู้ลงทุนเฉพาะราย (Private Placement) เข้ามาถือหุ้นรวมไม่เกินร้อยละ 22 โดยรายใดรายหนึ่งถือหุ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5 และให้แต่ละบริษัทจัดสรรหุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเดิมของ กสท. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ทั้งนี้ให้มีสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัทต่ำกว่าร้อยละ 50 เพื่อให้สองบริษัทมีสถานะเป็นบริษัทเอกชน จำกัดโดยเร็ว

6. สำหรับบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ยังคงให้รัฐถือหุ้นทั้งหมดดังเดิมจนกว่าจะสามารถแปรรูปเป็นบริษัทเอกชน จำกัดได้ในเวลาที่เหมาะสมต่อไป

7. ให้มีผู้ถือหุ้นในทั้ง 3 บริษัท ดังนี้

7.1 บริษัทร่วมทุน (Holding Company) ถือหุ้นของบริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด

7.2 บริษัทพันธมิตรร่วมทุน ถือหุ้นในบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด

7.3 ผู้ลงทุนเฉพาะรายถือหุ้นในบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด

7.4 ผู้ปฏิบัติงานเดิมของ ทศท. ถือหุ้นในบริษัท ทศท. จำกัด และผู้ปฏิบัติงานเดิมของ กสท. ถือหุ้นในบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด

7.5 ผู้ปฏิบัติงานใหม่ของทั้งสามบริษัทดังกล่าวมีสิทธิถือหุ้นได้ตามข้อกำหนดของบริษัท

8. ในระยะเวลาที่เหมาะสมให้บริษัทรวมทุน ดำเนินการกระจายหุ้นของบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด ให้แก่ผู้ถือหุ้นกลุ่มต่าง ๆ มีสัดส่วนการถือหุ้น ดังนี้

8.1 บริษัทรวมทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30

8.2 ผู้ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

8.3 พันธมิตรร่วมทุนไม่เกินร้อยละ 25

8.4 สาธารณชนและผู้ลงทุนเฉพาะรายส่วนที่เหลือ

โดยบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด กลายเป็นบริษัท มหาชนต่อไป

9. ให้บริษัทจำกัด ทั้งสามพิจารณาจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อดำเนินธุรกิจโทรคมนาคม หรือธุรกิจอื่นใดได้ตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

10. ให้โอนผู้ปฏิบัติงาน กสท. ไปสังกัดในบริษัทที่จัดตั้งใหม่ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ ให้นับอายุงานต่อเนื่องตามที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย นอกจากนั้น ให้ผู้ปฏิบัติงานที่โอนไปดังกล่าว ได้รับเงินจำนวนหนึ่ง และหุ้นที่ได้รับการจัดสรรอีกจำนวนหนึ่ง รวมถึงการปรับปรุงเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไปหลังการแปรรูปแล้ว ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังเห็นชอบให้มีการพัฒนาบุคลากร และ กสท. เดิมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ในระยะก่อนและหลังแปรรูปจะไม่ให้บุคคลใดที่โอนมา หรือ กสท. ต้องออกจากงาน ยกเว้นมีความผิดตามระเบียบข้อบังคับของ ทศท. กสท. หรือบริษัทใหม่

สาระสำคัญของนโยบายการแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1. ให้แยกกิจการไปรษณีย์ของ กสท. ออกจากกิจการโทรคมนาคม เป็นโครงสร้างใหม่ที่ชัดเจน โดยจัดตั้งเป็น บริษัทจำกัดอยู่ในเครือบริษัทรวมทุน ซึ่งประกอบด้วย บริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด

2. ให้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารกิจการไปรษณีย์ เพื่อให้มีการพัฒนาการบริการอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในลักษณะธุรกิจการค้าแบบเอกชน

3. ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ประกอบกิจการไปรษณีย์ได้ตามที่ กสท. ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน (โดยการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติไปรษณีย์ พ.ศ. 2477 ให้เหมาะสม)

4. ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด มีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราค่าบริการไปรษณีย์พื้นฐานภายในกรอบอัตราค่าบริการที่กรมไปรษณีย์โทรเลขกำหนด ส่วนการกำหนดอัตราค่าบริการอื่น ๆ ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด มีอำนาจและสิทธิตามที่ กสท. ได้รับปัจจุบัน

5. ให้ดำเนินการแปรรูป บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ให้เป็นธุรกิจแบบเอกชนที่มีประสิทธิภาพโดยเร็วที่สุด โดยให้สามารถประกอบกิจการอื่นที่ต่อเนื่อง เช่น ธุรกิจการเงินบางประเภทได้ด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

ได้มีผู้แสดงข้อคิดเห็นและให้ความหมายของความรู้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

บลูม (Bloom. 1971 : 271) กล่าวถึงความหมายของความรู้ไว้ว่า ความรู้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วๆไประลึกถึงวิธีการ กระบวนการ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำเป็น พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ว่า เป็นข้อเท็จจริง ความจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและมีการเก็บสะสมไว้จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ (Good. 1973 : 325)

เอนก เพียรอนุกุลบุตร (2527 : 85) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นการจำข้อเท็จจริงรายละเอียดของเรื่องราว ปรากฏการณ์ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมออกมาได้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523 : 130) ได้กล่าวถึง ความหมายของความรู้ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำได้ หรือระลึกได้โดยการมองเห็น การได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้ คือข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

ประสงค์ พรจินดารักษ์ (2530 : 22) ได้กล่าวว่า ความรู้ เป็นความสามารถในการจำเรื่องต่าง ๆ ที่ผ่านมา และสามารถระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ถูกต้อง

จิตรา วสุวนิช (2528 : 6) ได้ให้คำจำกัดความของ ความรู้ว่า หมายถึงการจำข้อเท็จจริง เรื่องราว รายละเอียดที่ปรากฏในตำรา หรือสิ่งที่ได้รับการบอกกล่าวได้

วินัย ตริโพชนต์ศักดิ์ (2536 : 11) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการจำและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่ประสบมา และสามารถแสดงเป็นพฤติกรรม โดยบอกหรืออธิบายได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 16) ได้กล่าวถึงความหมายของความรู้ว่า เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น หรือได้ยินจำได้ ความรู้ขั้นนี้ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้างและวิธีการแก้ปัญหาเหล่านั้น

สุราษฎร์ พรหมจันทร์ (2531 : 33) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นเนื้อหาเรื่องราวต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งปกติบุคคลจะมีความรู้ในตัวได้ 2 ลักษณะคือ การจำและการเข้าใจ

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2539 : 42) ได้กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกสิ่งใดที่ได้เรียนรู้มาแล้วคือ ความจำนั่นเอง

จากคำจำกัดความทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ได้มาหลังจากมีการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นความจำที่ได้สะสมรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ ไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่าเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ ให้สังเกตได้และวัดได้

ความรู้ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 42-43)

1. ความรู้ด้านเนื้อหา (Knowledge of Specifics) เป็นความสามารถในการจำเนื้อหาของสิ่งที่เรียนหรือประสบพบมา แบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

1.1 ความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม (Knowledge of Terminology) ความรู้ความจำด้านนี้เป็นสัญลักษณ์ ศัพท์ นิยาม ที่ตกลงไว้เพื่อใช้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เป็นความหมายที่สะดวก

1.2 ความรู้เกี่ยวกับความจริง (Knowledge of Specific Facts) เป็นความสามารถในการ

จดจำสิ่งที่เป็นความจริงที่เรารู้มา ความจริงในที่นี้เป็นลักษณะ วันที่ เดือนปี สถานที่ บุคคล เหตุการณ์ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นเป็นจริงมาแล้ว

2. ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการในเนื้อหา (Knowledge of Ways and Means of Dealing with Specifics) ความสามารถด้านนี้เป็นความจำในด้านวิธีการจัดระบบ จัดการศึกษา พิจารณาวิพากษ์วิจารณ์ รวมทั้งวิธีแสวงหาความรู้และลำดับขั้นของเวลา แบ่งย่อยดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับระเบียบประเพณี (Knowledge of Conventions) เป็นความสามารถในการจดจำประเพณี วัฒนธรรม ธรรมเนียม หรือการกระทำที่เป็นนิสัยกันในสังคม หรือในเนื้อหาวิชานั้น ๆ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับขั้น (Knowledge of Trends and Sequences) เป็นความสามารถในการจำเพื่อหาส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางแนวโน้ม และลำดับขั้นตอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3 ความรู้เกี่ยวกับจำแนกประเภท (Knowledge of Classifications and Categories) เป็นความจำในเรื่องจัดประเภท กลุ่มชุดของความรู้ในเนื้อหาวิชาที่เรารู้มาแล้ว

2.4 ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Criteria) หมายถึงความจำเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเกิดหลักการ มโนภาพ ความคิดเห็น และอื่น ๆ

2.5 ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Knowledge of Methodology) เป็นลักษณะการจำวิธีการในการค้นหาความรู้ จำเทคนิค และกระบวนการต่าง ๆ ที่เคยเรียนมาแล้ว

3. ความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Knowledge of the Universals and Abstractions in a Field) ความจำแบบนี้เป็นความจำขั้นสูงขึ้นไป แบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ

3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาและขยายนัยทั่วไป (Knowledge of Principles and Generalizations) เมื่อสอนหลักวิชาและการขยายนัยทั่วไปในหลักวิชานั้น ๆ แล้ว จุดประสงค์นั้นต้องการจะให้จำสิ่งนั้น ๆ ให้ได้

3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures) ระดับนี้จุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถจำทฤษฎี และโครงสร้างของสิ่งที่เรียนมาให้ได้

การวัดความรู้ (Knowledge) เป็นการวัดสมรรถภาพทางสมองด้านการระลึกของความจำนั่นเอง เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์ หรือเคยรู้เคยเห็น และทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น การวัดความรู้ความจำ สามารถสร้างคำถามด้านนี้ได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถามจะแตกต่างกันไปตามชนิดของความรู้ ความจำ แต่มีลักษณะร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ เป็นคำถามที่ให้การระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ที่จำได้ไว้มาก่อน ไม่ว่าจะอยู่ในรูป คำศัพท์ นิยาม แบบแผน หรือหลักการ ทฤษฎี ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้ (ชาวล แพร์ตันกุล. 2526 : 201)

1. ถามความรู้เกี่ยวกับคำศัพท์ และนิยาม ได้แก่ โจทย์ที่ถามว่าคำหรือกลุ่มคำ ที่ใช้ในวิชานั้น ๆ คืออะไร มีความหมาย เป็นต้น

2. ถามความรู้เกี่ยวกับกฎ และความจริง ได้แก่ การถามสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราวในใจความ หรือเนื้อหาความสำคัญต่าง ๆ ตามที่ได้พิสูจน์ หรือตกลงยอมรับตามหลักวิชานั้น ๆ

3. ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ คือ ถามเรื่องราวนั้น ๆ เหตุการณ์นั้น ๆ หรือข้อความต่าง ๆ ที่ได้อ่านนั้นมันมีมาอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีการอย่างไร ถ้าจะศึกษาตรวจสอบ หรือวิพากษ์วิจารณ์ตัดสินชี้ขาด เรื่องราวนั้น ๆ ให้แจ่มแจ้ง จะต้องปฏิบัติตามขบวนการใด หรือวิธีการใด คำถามประเภทนี้มุ่งหมายเพียง

จะวัดว่า ผู้ตอบสามารถจดจำขบวนการและระเบียบแบบแผน วิธีทำงานของแต่ละเรื่องนั้น ๆ ได้หรือไม่เท่า นั้น มิได้มุ่งถามให้ผู้ตอบไปปฏิบัติจริง ว่าเรื่องนั้นเรื่องนี้ ควรดำเนินการอย่างไร

4. ถามความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ได้แก่ การถามถึงแบบแผน แบบฟอร์ม ตามจารีต ประเพณีที่เคยปฏิบัติกันแม้ว่าเรื่องของแบบฟอร์มนี้ จะเป็นเพียงความเห็นที่ตกลงยอมรับกันตามความนิยม หรือตามลัทธิธรรมเนียมประเพณี ในแต่ละยุคแต่ละสังคมก็ตาม ก็นับว่ามีความสำคัญต่อวัฒนธรรม และการสื่อสารอยู่เป็นอันมาก เพราะความเป็นระเบียบสอดคล้องกันนี้ จะทำให้การติดต่อสะดวกขึ้น เข้าใจง่าย ขึ้นและเข้าใจตรงกันด้วย

5. ถามเกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้ม ว่าเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความเคลื่อนไหว ไน้มเย็งหรือ เจริญเสื่อมโทรมไปในทิศทางใด ตามลำดับกาลเวลาอย่างไร และเรื่องต่าง ๆ นั้นมีสิ่งใดเกิดขึ้นก่อนหลัง และ ดำเนินเป็นขั้น ๆ เรียงติดต่อกันมาอย่างไร

6. ถามเกี่ยวกับการจำแนกประเภท ได้แก่ คำถามที่ให้จัดประเภทสิ่งของ หรือเรื่องราวและ เหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นหมวดหมู่ตามประเภท ตามชนิด ระดับสกุล หรือตามขีดขั้นชั้นวรรณะของเรื่องราว นั้น ๆ

7. ถามความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ได้แก่ คำถามที่ต้องการจะวัดว่า ผู้ตอบสามารถจดจำกฎเกณฑ์ ต่าง ๆ สำหรับการวินิจฉัย และตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ได้หรือไม่ คือ ในแต่ละเรื่องราวนั้น ควรใช้ กฎเกณฑ์หรือหลักการใด ไปตัดสินตรวจสอบ

8. ถามเกี่ยวกับวิธีการหรือวิธีดำเนินงาน คือ ถามว่าการที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ต่าง ๆ นั้นจะต้องใช้ เทคนิคอะไร หรือวิธีการปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งถามตัวขบวนการ และกรรมวิธีต่าง ๆ ที่ใช้ในการพิสูจน์ หรือ ค้นหาความจริงนั้น ๆ ว่าต้องดำเนินการอย่างไรจึงจะถูกต้อง

9. ถามความรู้รวบยอดในเนื้อเรื่อง ความจำประเภทนี้ เป็นจุดจบของการสั่งสอนด้วยวิชาความรู้ เป็นคำถามที่จะวัดว่า ผู้ตอบสามารถจำข้อสรุป หรือหลักการใหญ่ ๆ ของเนื้อหาวิชานั้น ๆ ได้หรือไม่

10. ถามความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี และโครงสร้าง เป็นคำถามที่จะวัดว่านักเรียนสามารถ ระลึกความ สัมพันธ์จากทฤษฎีและหลักวิชาต่าง ๆ มาลงสรุปเป็นเนื้อความใหญ่ ๆ ในเรื่องเดียวกันหรือไม่

11. ถามความรู้เกี่ยวกับหลักวิชา และการขยายหลักวิชา ได้แก่ คำถามที่มุ่งวัดว่าผู้ตอบสามารถ จำหลักการต่าง ๆ อันเป็นสาระสำคัญของวิชานั้น ๆ ได้หรือไม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความเข้าใจ

ได้มีผู้แสดงข้อคิดเห็นและให้ความหมายของคำว่า ความเข้าใจ ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สุนันท์ สลโกสุม (2524 : 196) ได้กล่าวถึงความหมายของความเข้าใจว่า เป็นความสามารถใน การเก็บรวบรวมความรู้ แล้วขยายความรู้ ความจำนั้นให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผลดังนั้นผู้ที่ จะมีความสามารถในด้านนี้ได้ ต้องรู้ความหมายและรายละเอียดของเรื่องนั้นมาก่อน พร้อมกับต้องรู้ความ เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์ระหว่างชิ้นส่วน ที่เคยเรียนรู้มาแล้วโดยใช้ภาษาของตนเองได้

ประกิจ รัตนสุวรรณ (2526 : 232) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า ความเข้าใจหมายถึง ความ สามารถในการนำความรู้ ความจำไปดัดแปลง ปรับปรุงเพื่อให้จับใจความ อธิบายหรือเปรียบเทียบ ย่นย่อ เรื่องราว ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งยังสามารถอธิบาย และเปรียบเทียบสิ่งที่มีลักษณะและสภาพคล้าย คลึงเป็นทำนองเดียวกับของเดิมได้

ไพศาล หวังพานิช (2526 : 105) ได้กล่าวถึงความเข้าใจว่า หมายถึง ความสามารถในการนำ ความรู้ความจำไปดัดแปลง ปรับปรุงเพื่อให้สามารถจับใจความ อธิบาย หรือเปรียบเทียบ ย่นย่อเรื่องราว

ความคิด ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งยังสามารถอธิบายและเปรียบเทียบสิ่งที่ลักษณะและสภาพคล้ายคลึงเป็นทำนองเดียวกับของเดิมได้ บุคคลที่มีความเข้าใจในสิ่งใด จะสามารถแปลความหมายหรือตีความ หรือขยายความเกี่ยวกับสิ่งนั้นได้

ภัทธา นิคมานนท์ (2533 : 106) ได้ให้ความหมายของความเข้าใจว่า เป็นความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความได้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2539 : 136) ได้กล่าวถึง ความเข้าใจว่า ความเข้าใจหมายถึงถึงความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากสื่อความหมายต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น

จากทั้งหมดที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ความเข้าใจหมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ ขยายความ พร้อมทั้งสามารถดัดแปลง ปรับปรุงข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้สามารถอธิบายและเปรียบเทียบสิ่งที่มีความลักษณะ และสภาพคล้ายคลึงเป็นทำนองเดียวกับของเดิมได้ ซึ่งจำเป็นต้องรู้ความหมาย และรายละเอียดของเรื่องราวนั้น ๆ มาก่อน

องค์ประกอบของความเข้าใจมี 3 ประการ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 135-138)

1. การแปลความ (Translator) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งมาเป็นอีกภาษาหนึ่งอย่างได้ความ เป็นต้นว่า แปลภาษาคนชนชาติต่าง ๆ แปลสัญลักษณ์ แปลลักษณะอาการ แปลเนื้อความ แปลบทประพันธ์ แปลคำพังเพย และสุภาษิต ฯลฯ 'ให้อยู่ในภาษาที่รู้เรื่องกันได้เป็นอย่างดี' ดังนั้นสมรรถภาพด้านการแปลจึงสามารถสรุปได้ 3 ประการใหญ่ ๆ คือ การแปลจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่ง เช่น แปลสิ่งที่เป็นามธรรมให้เป็นสิ่งที่พอรู้เรื่องกันได้ การแปลสัญลักษณ์ เช่น แปลการ์ตูน แผนที่ ตาราง กราฟ และเครื่องหมายอื่น ๆ มาเป็นภาษาธรรมดา และประการสุดท้าย แปลภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย ธรรมดา

2. การตีความ (Interpretation) หมายถึง ความสามารถในการแปลความหมายหลาย ๆ ความหมาย มาร้อยกรองสรุปย่อเป็นเนื้อความใหม่ได้ พุดง่าย ๆ ว่า การตีความมุ่งให้นักเรียนค้นหาความสำคัญและความสัมพันธ์ของส่วนย่อย ๆ ของเนื้อหานั้น แล้วตีความจากเรื่องราวที่กำหนดให้ทั้งหมดนั้น การตีความมองเผิน ๆ คล้ายกับการวิเคราะห์ และการประเมินค่า แต่ความจริงไม่ใช่ เพราะการวิเคราะห์และการประเมินนั้นใช้ความรู้จากแหล่งอื่นมาเกี่ยวข้องมากมาย แต่การตีความยึดเนื้อความที่ให้ไว้เป็นหลักเท่านั้น การแปลความเป็นเพียงการแปลจากความหมายหนึ่งไปยังอีกความหมายหนึ่งเท่านั้น สำหรับการตีความหมายมองสิ่งที่กำหนดให้คลุมหมัด นั่นคือเด็กจะต้องเก็บความเดิมมาเรียบเรียงและร้อยกรองใหม่ เพื่อจะได้มองเห็นเรื่องราวในแง่มุมใหม่ ดังนั้นการตีความจึงต้องตีความเฉพาะในขอบเขตของเนื้อหาที่จะใช้เท่านั้น

3. การขยายความ (Extrapolation) เป็นสมรรถภาพที่สามารถทำนาย หรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้อย่างดี โดยอาศัยข้อมูลและแนวโน้มต่าง ๆ เป็นเครื่องช่วยในการคาดคะเน การคาดคะเนใดที่ไม่มีแนวโน้มหรือข้อมูลประกอบ ไม่ถือว่าเป็นการขยายความ แต่ถือว่าเป็นการเดา สมรรถภาพด้านนี้ควรปลูกฝังให้เด็กมาก ๆ เพราะจะต้องนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน การขยายความอาจจะมองในแง่ขยายความด้านจำนวน ขยายความด้านเรื่องราวก็ได้

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3.1 ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ไม่มีคำนิยามที่แน่ชัด การให้ความหมายจึงขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาของกิจการนั้น ๆ ดังนี้

เฮิร์ลด์ (Heald, 1983 : 2) ได้ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ เป็นนโยบายและวิธีหลาย ๆ อย่างที่ไม่สามารถอธิบาย หรือนิยามได้อย่างถูกต้องชัดเจน แต่สามารถล้อมให้อยู่ในกรอบความคิดเดียวกันได้ ว่า เป็นการพิจารณาเปลี่ยนแปลงบทบาทของภาครัฐบาล

เพ็นส์ (Pendse, 1985 : 4) ได้ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ว่าคือ ขบวนการใด ๆ ก็ตามที่ลดบทบาทของรัฐบาล ไม่ใช่เป็นแต่เพียงการขายรัฐวิสาหกิจ

บุทเลอร์ (Butler, 1986 : 21) ได้ให้ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า คือ การโอนทรัพย์สิน หรือหน้าที่ของรัฐบาลไปยังเอกชน

ไซซาบูโร (Seizaburo, 1985 : 31) ให้ความหมายว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการแปรเปลี่ยนองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐวิสาหกิจ ด้วยวิธีการแปรสภาพการเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ โดยการคำนึงถึงแหล่งที่มาของเงินทุน ในการดำเนินการเป็นเกณฑ์ประกอบกับการควบคุมจากรัฐบาล

โควอน (Cowan, 1983 : 17) เสนอกรอบความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า เป็นวิธีทางใหม่ที่จะใช้แก้ปัญหาวิสาหกิจ โดยมีแนวทาง คือ การปลดปล่อยภาระหรือการเลิกล้มกิจการ การสร้างระบบการแข่งขันระหว่างรัฐบาลกับเอกชน และการว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ หรือบริษัทของชาวบ้านพื้นเมือง เข้ามาบริหารกิจการรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน โดยมุ่งที่จะช่วยให้กิจการเหล่านี้มีกำไรหรืออยู่ในระดับคุ้มทุน

ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2533 : 33) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการแปรรูปกิจการรัฐให้เป็นกิจการเอกชน หรือการให้เอกชนทำกิจการแทนรัฐบาล

พิพัฒน์ ไทอารีและ สุนทร อรุณานนท์ชัย (2531 : 19) ได้ให้ความหมายกว้าง ๆ ของคำว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชนว่าเป็นการลดบทบาทของความเป็นเจ้าของ หรือการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจจากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐให้เอกชนเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน หรือมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากขึ้น

✖ จากความหมายข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การลดบทบาทของภาครัฐบาลลง และเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบทบาททางการบริหาร การดำเนินงาน หรือความเป็นเจ้าของ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับปรุงฐานะการเงินของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ และเพื่อลดภาระหนี้ของประเทศลง

ความเป็นมาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทยนั้น นับตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษ 1980 (พ.ศ. 2523) เป็นต้นมา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศให้ความสนใจและความสำคัญเป็นอันดับสูงมาก ดังปรากฏทั้งประเทศพัฒนาแล้วและกำลังพัฒนาต่างก็ให้ความสนใจต่อแนวทางดังกล่าวทั้งสิ้น แม้แต่การประชุมคณะรัฐมนตรีของศูนย์ระหว่างประเทศสำหรับรัฐวิสาหกิจในประเทศกำลังพัฒนาสมัยสามัญที่ 15 ก็ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับการแปรรูปไว้ด้วยเช่นกัน จึงเป็นเรื่องยืนยันและสรุปได้ว่าทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวาง และมีระดับการพัฒนาที่สูง

สำหรับในประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศ ที่ดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจแบบผสมกล่าวถึงการจำหน่ายโอนรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลานาน และปรากฏว่าในช่วงสมัยรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์

(พ.ศ. 2526-2529) ได้มีการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่แตกต่างไปจากหลักการเดิม ๆ จนเป็นที่เข้าใจกันว่ารัฐบาลจะดำเนินอย่างจริงจังจนน่าสนใจว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนการขยายตัวของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในช่วงเวลานี้

ปัจจัยเบื้องต้นที่สนับสนุนการขยายตัวการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) โดยสาเหตุที่รัฐบาลในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีแนวนโยบายในเชิงสนับสนุนหลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นอาจสรุปได้ดังนี้ (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2530 : 1)

1. สภาพเศรษฐกิจทั่วโลก เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจทั่วโลกอยู่ในสภาวะตกต่ำเกิดการว่างงานในประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศ 7 ชาติอุตสาหกรรมของโลก ดังนั้นรัฐบาลของแต่ละประเทศจึงมุ่งจำกัดบทบาททางเศรษฐกิจ และสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินภารกิจบางประเภทที่รัฐบาลเคยดำเนินการอยู่ ด้วยเหตุนี้สถานการณ์ดังกล่าว จึงช่วยสนับสนุนความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ขยายขอบเขตออกไป

2. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อันเป็นผลให้กิจการของภาคเอกชนบางประเภทอยู่ในภาวะอึดอัดไม่อาจขยายกิจการได้ ในขณะที่กิจการภาครัฐบาล ได้มีขอบเขตที่จะเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินงานและมีที่เห็นว่า จะมีประสิทธิภาพดีกว่าภาครัฐบาลดำเนินการเอง กิจการเหล่านี้จึงเป็นที่สนใจของภาคเอกชนและยิ่งไปกว่านั้น การร่วมดำเนินงานกับภาครัฐบาล ยังมีหลักประกันความมั่นคงและระดับความเสี่ยงน้อยกว่าที่ภาคเอกชน จะไปดำเนินการเองตามลำพัง นอกจากนี้ การเข้าร่วมดำเนินการกับรัฐบาล ยังได้สิทธิพิเศษจากการคุ้มครองขององค์การภาครัฐอีกด้วย การประกอบกิจการเหล่านี้จึงเป็นแหล่งรายได้ที่น่าสนใจของภาคเอกชน

3. รัฐบาลชุด พ.ศ. 2526-2529 เป็นรัฐบาลผสมที่มีลักษณะการประนีประนอมและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งนานที่สุดชุดหนึ่ง จึงทำให้แนวนโยบายและแผนงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นผลดีต่อแนวนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ประเด็นที่ช่วยสนับสนุนแนวทางดังกล่าวมีอีกลักษณะหนึ่งคือ การจัดสรรตำแหน่งรัฐมนตรีของแต่ละกระทรวงซึ่งมีลักษณะให้แต่ละพรรคของคณะรัฐบาลคุ่มนโยบายของทั้งกระทรวงซึ่งเป็นการช่วยทำให้การกำหนดนโยบายเป็นไปในทางเดียวกัน

ข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ ปรากฏว่าผลการดำเนินงานของรัฐบาล มีนัยที่แสดงถึงการกระทำที่แสวงหาผลประโยชน์เข้ากลุ่ม หรือพรรคการเมืองแต่ละกลุ่มอย่างกว้างขวาง ดังเช่นกรณีขององค์การส่งเสริมกิจการโคนม ฯ กับบริษัทอินเตอร์แมกนัม กรณีรถทัวร์ 19 คัน กรณีบริษัทเอกชนโดยการสนับสนุนของรัฐบาลเบลเยียม เพื่อแก้ไขปัญหขององค์การขนส่งมวลชน เป็นต้น (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2530:2) ดังนั้นประเด็นความคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลในระยะนี้ด้วย

4. สถานะทางการเงินการคลังของประเทศ ปรากฏว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่จะต้องมีการชำระหนี้เงินกู้ของรัฐวิสาหกิจหลายแห่งจึงเกิดภาวะตึงตัวด้านการเงินการคลังของประเทศ ประกอบกับการใช้จ่ายของรัฐวิสาหกิจหลาย ๆ แห่ง ไม่เป็นไปในทางที่ประหยัดรายจ่ายเท่าที่ควร รัฐบาลจึงต้องรับฟังข้อเสนอแนะจากสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินทุนจากต่างประเทศ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ โดยมีประเด็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยประการหนึ่ง

5. บทบาทของสถาบันการเงินในประเทศ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สถาบันการเงินนอกระบบได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง มีกลุ่มเงินทุนนอกระบบหลายกลุ่ม ที่มีเงินหมุนเวียนเป็นจำนวนหลายล้านบาท ดังเช่น กรณีของนางช้อย นางนกแก้ว หรือชาร์เตอร์ เป็นต้น การที่กระแสเงินไปหมุน

เวียนในสถาบันการเงินนอกระบบเช่นนี้ ย่อมเป็นผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสถาบันการเงินในระบบ เช่น ธนาคารต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น บรรดาสถาบันการเงินต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะดึงแหล่งเงินทุนเหล่านี้เข้าสู่ระบบตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้การเงินในระบบฟื้นตัวขึ้น ดังนั้นแนวคิดเรื่องการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงออกจำหน่ายให้แก่มหาชนจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจของภาคเอกชนและกระบวนการดังกล่าวก็เป็นประเด็นหนึ่งของกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอสรุปสาเหตุและพัฒนาการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้ (พิพัฒน์ ไทอารี . 2531 : 60-62)

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางความคิดที่เคยยึดมั่นในหลักการ และบทบาทของรัฐต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงจากหลักการเชิงสังคมนิยมมาเป็นหลักเสรีนิยม หรือทุนนิยมลักษณะการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ปรากฏในกลุ่มพัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่

2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในประเทศกำลังพัฒนานั้น เกิดขึ้นจากความไม่มั่นใจในการดำเนินการวางแผนและการควบคุมการดำเนินงานของรัฐบาล ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องทบทวนบทบาทในเชิงเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพ และบทบาทด้านการตลาดของกิจการภาครัฐบาลด้วย นอกจากนี้ คือ ภาระหนี้ต่างประเทศของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ที่มีต่อสถาบันการเงินระหว่างประเทศอยู่ในขั้นน่าวิตก ดังนั้น สถาบันการเงินระหว่างประเทศเหล่านี้จึงพยายามผลักดันให้ปรับปรุงโครงสร้างรายจ่าย และลดภาระทางการเงินการคลังของกิจการ ภาครัฐบาล ลงด้วยมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วย

3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นผลสืบเนื่องจากความผิดพลาดในการดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดต่าง ๆ ในอดีตจนเป็นผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร การเงินการคลัง และภาวะปัญหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การภาครัฐบาล จนทำให้รัฐบาลไม่สามารถหารายได้เพียงพอต่อรายจ่าย หรือไม่อาจปรับกิจการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทัน จึงต้องหาทางแก้ไขด้วยมาตรการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

4. ระบบการตลาดของสินค้าและบริการดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และต้องการการตอบสนองโดยฉับพลัน อันทำให้องค์การของรัฐบางประเภท ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อเงื่อนไขเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหารูปแบบความเหมาะสมของโครงสร้างองค์การและการดำเนินงาน ตลอดจนแหล่งที่มาของเงินทุนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5. ภารกิจของรัฐขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่าย ด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายใน การพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการบริหารสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ เป็นผลต่อฐานะการเงินการคลังของรัฐบาล จนทำให้รัฐบาลปัจจุบัน ไม่อาจรับภาระอื่น ๆ ได้อีก ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องปลดเปลื้องภาระบางประการด้วยวิธีการแปรรูป หรือจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ

6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หรือปลดเปลื้องภาระของรัฐบาล ซึ่งอาจจะกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

6.1 การแปรรูปกิจการโดยไม่กระทบต่อฐานะการเป็นเจ้าของกิจการ กล่าวคือ รัฐบาล ยังคงเป็นเจ้าของกิจการตามเดิม ต่อภารกิจในการดำเนินงานนั้น รัฐบาลหรือส่วนงานของภาครัฐมิได้จัดทำเอง

6.2 การแปรรูปโดยการเปลี่ยนสภาพการเป็นเจ้าของกิจการ ด้วยการขายทรัพย์สิน หรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐบาลมีอยู่ในกิจการนั้น ๆ ให้เอกชนไปเลย โดยรัฐบาลอาจคงส่วนการเป็นเจ้าของ

ของรัฐเพียงส่วนน้อยหรือไม่ถือเลย

7. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการแสวงหาแหล่งเงินทุน หรือการเปลี่ยนแปลงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐบาล หรือภาษีอากร มาเป็นแหล่งเงินจากภาคเอกชน โดยอาศัยกลไกของตลาดเงินและตลาดทุน สถาบันการเงิน และกลยุทธการระดมเงินออมเข้าช่วย

ตัวแปรเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1. ตัวแปรประเด็นภูมิหลัง สถานภาพ และสภาวะทางเศรษฐกิจการเมือง

ตามหลักฐานเอกสารของสถาบันการเงินและรายงานของประเทศต่าง ๆ ได้ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า กิจกรรมภาครัฐวิสาหกิจ เป็นกิจกรรมที่มีขนาดใหญ่และขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีทรัพย์สินรวมเป็นจำนวนมากไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าราชการ แต่กิจกรรมรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ มิได้มีส่วนช่วยเหลือในเชิงเศรษฐกิจ และการคลังอย่างมากเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรเหล่านี้ต่างเป็นไปตามเหตุผลทางการเมืองและสังคมมากกว่า และเมื่อดำเนินงานไปได้ระยะหนึ่งก็เกิดความขัดแย้ง ในประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง กับวัตถุประสงค์ในการบริหารจนกระทั่งต้องมีการแยกประเด็นการพิจารณา เช่น กำไรออกเป็น 3 ลักษณะ เช่น ผลกำไรทางการเงินการคลัง ผลกำไรทางเศรษฐกิจ และผลกำไรทางสังคม ซึ่งผลกำไรทั้ง 3 ประเภทนี้ ยากที่จะผสมผสานเป็นอันเดียวกันได้ และเมื่อพิจารณาถึงผลการปฏิบัติในระดับนโยบายแล้ว ก็ปรากฏว่าฝ่ายที่ทำหน้าที่ กำกับ และควบคุมกิจกรรมรัฐวิสาหกิจ มิได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายจนสัมฤทธิ์ผล แต่กลับปล่อยให้กิจกรรมรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ ขยายกิจการจนเป็นผลกระทบต่อสภาวะการก่อหนี้ในรูปลักษณะต่าง ๆ มากเกินไป จนทำให้รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศ เห็นว่า วิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ก็คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นเสีย

2. ตัวแปรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจเกิดขึ้นแตกต่างกันไปตามแต่ละสถานการณ์ถึงแม้กระทั่งนั้นก็ตามก็อาจรวบรวมประเด็นหลัก ๆ ของการแปรรูปได้ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้น จากการได้พิจารณาแล้วว่า กิจกรรมภาครัฐวิสาหกิจหรือรัฐวิสาหกิจนั้น มีขนาดใหญ่โตเกินไป และมีหลาย ๆ สิ่งที่เอกชนสามารถทำได้ดีกว่า จึงควรมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นเสีย

2.2 เพื่อเป็นการเสริมสร้างโอกาสของมหาชนในการเข้ามามีบทบาททางเศรษฐกิจของประเทศให้กว้างขวางขึ้น โดยอาศัยกลไกของตลาดหลักทรัพย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ เช่นเดียวกับการเปิดโอกาสให้เอกชนมีโอกาสประกอบกิจการและอาชีพเพิ่มมากขึ้น

2.3 ในบางกรณีกิจการของรัฐ อาจทำรายได้ให้แก่รัฐ เป็นจำนวนไม่น้อย เช่น กิจการยาสูบ หรือสลากกินแบ่ง เป็นต้น แต่อีกหลาย ๆ กรณีที่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็จะทำรายได้ให้รัฐวิสาหกิจเช่นกัน ถ้ารัฐบาลมีวิธีการกำหนดราคาทรัพย์สิน สัมปทาน และการจัดระบบภาษีที่รัดกุมการจำหน่ายจ่ายโอนกิจการรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้รัฐได้รายได้จากทรัพย์สินที่ล้าสมัย และลดค่าใช้จ่ายบุคคลไปด้วย

2.4 การช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรภาคเอกชน มีโอกาสในการพัฒนาการจัดการได้คล่องทุก ๆ ด้าน และเป็นองค์การที่คำนึงถึงต้นทุนในการดำเนินงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นด้านทรัพยากรการผลิต ทรัพยากรมนุษย์ และเทคโนโลยี เป็นต้น

2.5 ช่วยบรรเทาภาระทางการเงินการคลังของรัฐ ทั้งด้านการแสวงหาเงินอุดหนุนและการก่อหนี้ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมรัฐวิสาหกิจหลายแห่งต่างประสบการขาดทุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน

3. ตัวแปรด้าน สถานภาพทางกฎหมาย

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายโดยตรง ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลนั้นจะต้อง

แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการแปรรูปกิจการซึ่งสถานภาพตามกฎหมาย มี 3 ลักษณะที่แตกต่างกันคือ

3.1 กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มุ่งส่งเสริมการค้าเสรี (Liberalization) นั้นเป็นการดำเนินการทางกฎหมายก็จะเป็นเพียงการบัญญัติข้อความที่เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินการได้ตามเงื่อนไขที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ ขณะเดียวกันข้อกำหนดเหล่านี้ อาจเปิดโอกาสให้รัฐบาลเลือกใช้วิธีใด ๆ ก็ได้ เช่น การให้สัมปทาน การออกประทานบัตรหรือการออกใบอนุญาตประกอบการ เป็นต้น

3.2 กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเปลี่ยนการเป็นเจ้าของ (Ownership Transfer) การดำเนินการตามหลักการนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับการพิจารณาของกฎหมายหลายฉบับและหลายระดับ เช่น การแปลงสภาพกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ให้เป็นกิจการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การพิจารณาสหสิทธิพิเศษที่องค์กรเหล่านี้เคยมีตามกฎหมาย การพิจารณาความขัดแย้งกับสภาวะความมั่นคงแห่งชาติ และกฎหมายเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์และสถาบันการเงิน เป็นต้น

3.3 กรณีการจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ (Diverstiture) ฐานะทางกฎหมายที่จะดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามวิธีนี้มี 2 ลักษณะคือ กิจการบางประเภทอาจต้องดำเนินการโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ แต่บางกรณีก็อาจกระทำได้โดยอำนาจของฝ่ายบริหาร ด้วยการประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกา และมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

4. ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้าง โครงสร้างและกลไกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นั้นพิจารณาได้ 2 ลักษณะคือ

4.1 การพิจารณาโดยอาศัย โครงสร้างกิจการรัฐวิสาหกิจเป็นปัจจัยหลัก แนวทางการพิจารณาลักษณะนี้สามารถอาศัยการจำแนกโครงสร้างรัฐวิสาหกิจที่รัฐเป็นองค์กรหน่วยเดียวหรือองค์กรหลายหน่วย หรือมีกิจการหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน หรือมีการผลิตหลายประเภท หรือลักษณะเป็นบริษัทแม่ เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาลักษณะนี้ ก็จะช่วยให้สะดวกในการพิจารณากลยุทธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า ควรจะเป็นลักษณะใด เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งหมด หรือเฉพาะกิจการ หรือเฉพาะประเภทของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อาจประมวลเป็นโครงสร้าง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ชัดเจนขึ้น

4.2 การพิจารณาโครงสร้างและกลไกโดยอาศัย การแบ่งงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ นโยบายการแปรรูปเป็นเกณฑ์กำหนด สามารถจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

4.2.1 โครงสร้างระดับนโยบาย จะประกอบไปด้วยแนวทางของพรรคการเมือง คณะผู้บริหารประเทศ และคณะรัฐมนตรีรวมไปถึงรัฐมนตรีแต่ละกระทรวง โดยทั่วไปองค์ประกอบด้านนโยบายนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง มักจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักหรืออาจขยายขอบเขตไปถึงรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบกระทรวงที่มีรัฐวิสาหกิจที่ควรจะต้องแปรรูป

4.2.2 โครงสร้างระดับกระทรวงและส่วนราชการ จะเป็นหน่วยงานประเมินสถานะของกิจการว่า ควรดำเนินการแปรรูปหรือไม่ ถ้าหากจะมีการแปรรูปแล้ว ควรเป็นลักษณะใดหน่วยงานนี้อาจวิเคราะห์เอง หรือว่าจ้างสถาบันการเงิน (Merchant Bank) เป็นผู้ดำเนินการศึกษาความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจระดับนโยบายต่อไป

4.2.3 บทบาทของกระทรวงการคลัง โดยทั่วไปจะถือกันว่าเป็นหน่วยประสานงานในการดำเนินนโยบายแห่งรัฐด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังก็จะเป็นหน่วยงานที่คอยดูแลงานด้านต่าง ๆ ตามระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรี และในขณะที่รัฐบาลมีนโยบายการแปรรูป

รัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังก็จะคอยประสานกิจกรรมมากกว่าการเป็นหน่วยงานดำเนินการเอง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้วจะต้องพิจารณาถึงทักษะและเงื่อนไข ของกระทรวงการคลัง ด้วย ทั้งนี้เพราะกระทรวงการคลังอาจมีทักษะเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นในด้านการเงินการคลัง หรือการบริหารที่ต่างไปจากทักษะของกระทรวงเจ้าสังกัดได้ จนอาจเกิดเป็นความขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ อย่างไรก็ตามบทบาทของกระทรวงการคลังนั้นก็ถือว่า มีความสำคัญทีเดียว

4.2.4 คณะกรรมการศึกษาความเป็นไปได้ในการแปรรูป ส่วนงานนี้มีความสำคัญต่อการแปรรูปเป็นอย่างยิ่ง และจะเป็นคณะทำงานที่ประกอบด้วยฝ่ายนโยบายและฝ่ายการเงิน ดังนั้นประเด็นการพิจารณาจะเป็นการพิจารณาทุก ๆ ด้าน เช่น การขายหุ้น ประเด็นกฎหมายการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเงิน และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น การดำเนินงานในขั้นนี้ จะมีการประชุมและการทำการศึกษาเบื้องต้นในหลาย ๆ เรื่องทีเดียว

5. ตัวแปรเกี่ยวกับการตลาด

การตลาดของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้ หมายถึง การที่จะกำหนดว่า กิจการรัฐวิสาหกิจควรจะอยู่ในขอบข่ายการพิจารณาเพื่อนำมาแปรรูป ในหลักการทั่วไป รัฐบาลเกือบทุกประเทศ ต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ขาดทุนมาเป็นเวลานาน และไม่สามารถแก้ไขได้ แต่ในทางปฏิบัติต่างเป็นที่ยอมรับกันว่า หากนำกิจการที่ขาดทุน หรือไม่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจออกมาแปรรูปแล้ว คงไม่มีใครอยากซื้อหุ้น ดังนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมิใช่เป็นเรื่องของการที่รัฐวิสาหกิจขาดประสิทธิภาพหรือขาดทุนเพียงอย่างเดียว เหตุผลทางการเมืองเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ก็มีอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

6. ตัวแปรเกี่ยวกับเงินทุนและการเงิน

มูลเหตุประการหนึ่งในการที่ต้องดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ สภาวะและปัญหาทางการเงินของรัฐบาล ทั้งนี้เพราะแต่เดิมนั้นกิจการภาครัฐบาลต่างอาศัยวิธีการแสวงหาเงินทุนและการเงินตามหลักประเพณีนิยม เช่น การขอให้กระทรวงการคลังช่วยแก้ปัญหา การขออภิสิทธิ์ตามระบบการเมือง การให้รัฐบาลกู้และค้ำประกัน ซึ่งสภาวะเช่นนี้ต่างมีส่วนกระทบต่อ ภาวะทางการเงินการคลังของประเทศทั้งสิ้น ดังนั้นการแก้ปัญหาการขาดทุน และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการทางการเงินการคลังใหม่ ๆ เช่น การสร้างแผนการเงินที่ดี การแสวงหารายได้จากผู้ใช้บริการประเภทต่าง ๆ การแสวงหาตลาดทุนในประเทศการสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างเอกชนกับรัฐบาลเพื่อดำเนินกิจการที่ต้องการลงทุนและมีผลประโยชน์ เป็นต้น

7. ตัวแปรเกี่ยวกับเทคโนโลยี

เทคโนโลยี นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อกิจการรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพราะ การจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหลาย ๆ แห่งที่เกิดขึ้นในอดีตนั้น ส่วนหนึ่งก็เพื่อจะนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ หรือเป็นการริเริ่มกิจการเพื่อให้เอกชนได้พัฒนาเทคโนโลยีเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามกิจการหลาย ๆ แห่งก็มีเป้าหมายเพื่อการสร้างงาน ดังนั้นจึงไม่มีนโยบายการลงทุนด้านเครื่องจักรกลมาก ตัวแปรสำคัญต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีสาเหตุต่าง ๆ คือ

7.1 ในกรณีของการลงทุนเพื่อเสริมสร้างเทคโนโลยี นั้น ปรากฏเป็นที่แน่ชัดแล้วว่าเมื่อรัฐได้ลงทุนในระยะหนึ่ง ย่อมอยู่ในภาวะที่ไม่อาจขยายขอบเขตการลงทุนได้มากนัก ซึ่งต่างกับภาคเอกชนที่มีโอกาสในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเทคนิค และกรรมวิธีการผลิต หรือดำเนินงานได้ดีกว่า

7.2 เทคโนโลยีในความหมายอย่างกว้างนั้น ย่อมมีขอบเขตถึงเทคโนโลยีทางการบริหาร

ด้วย ซึ่งเทคโนโลยีเช่นนี้ ภาครัฐบาลมีข้อจำกัดในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นอันมากซึ่งตรงข้ามกับภาคเอกชนที่สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานได้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาด ภาวะการเงินและการผลิต เป็นต้น

7.3 การที่รัฐบาลมุ่งเน้นความต้องการทางสังคมย่อมทำให้การพัฒนาฝีมือและแรงงานของประชากรในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จำกัด และเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ จนเกิดเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรหลาย ๆ แห่ง ซึ่งทำให้บุคลากรของหน่วยงาน ไม่สามารถปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

7.4 การมุ่งเน้นนโยบายการสร้างงานให้ประชาชนมีงานทำมากเกินไป จึงทำให้เป้าหมายหลักขององค์กรเลื่อนลง ดังปรากฏว่า สถาบันวิจัยแห่งชาติบางแห่ง มีบุคลากรด้านการบริหารและธุรการมากกว่านักวิจัย หรือนักประดิษฐ์ อันเป็นผลให้สถาบันเหล่านี้มิได้ ดำเนินงานวิจัยอย่างแท้จริงและมิได้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างที่กำหนด

7.5 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถือกันว่าเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างฐานะทางการเงินของสถานประกอบการ ให้สามารถพัฒนาหรือนำมาใช้ประโยชน์ด้านเทคโนโลยีในการประกอบการได้ดียิ่งขึ้นและยังสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

8. ตัวแปรเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ระบบและขั้นตอนในการตัดสินใจการบริหารรัฐวิสาหกิจเป็นสภาวะอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารรัฐวิสาหกิจ และในหลายกรณีที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจดังกล่าว เป็นมูลเหตุให้เกิดความล่าช้า และเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเชิงธุรกิจจนไม่สามารถแข่งขันกับตลาดได้ ด้วยเหตุนี้ เมื่อรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้รับการแปรรูปแล้ว ก็จะช่วยระบบการตัดสินใจทางการบริหารของกิจการเป็นไปในเชิงธุรกิจยิ่งขึ้น ระดับความเป็นราชการก็ย่อมจะลดน้อยลงไป นอกจากนี้ คุณลักษณะของการบริหารงานบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งจะเป็นไปในเชิงค้ำึงถึงประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3.2 รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (จิรัตน์ สังข์แก้ว, 2530 : 54-55)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีหลายวิธีการ แยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

3.2.1 การถอนตัวของรัฐบาลจากบริการ

รัฐบาลไม่ทำการผลิตสินค้าหรือบริการบางชนิดอีกต่อไป การถอนตัวของรัฐบาลจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนใหม่ อันเนื่องมาจากสาเหตุอันหนึ่งอันใด ต่อไปนี้ คือ ขาดแคลนเงินทุนดำเนินการ ถูกพลังงานการเมืองบีบให้เลิกดำเนินการ ความต้องการไม่มีอีกต่อไป หรือภาคเอกชนสามารถให้บริการเช่นเดียวกันได้อยู่แล้ว หากสินค้าและบริการเหล่านั้นยังมีผู้ต้องการอยู่ จะมีเอกชนเข้าดำเนินการแทน โดยผู้ใช้จะเป็นผู้จ่ายราคา และจะไม่ได้บริการจากรัฐบาลในรูปการให้เปล่า หรือในราคาต่ำกว่าทุนอีกต่อไป

3.2.2 การขายกิจการ

การขายกิจการ หมายถึง การขายสินทรัพย์ของรัฐบาลให้แก่เอกชน อันเป็นการเปลี่ยนกรรมสิทธิ์จากรัฐบาลสู่เอกชน โดยทั่วไปสินทรัพย์รัฐบาลไม่ต้องเกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจนั้นอีกต่อไปและทำให้รัฐบาลมีรายได้มากขึ้น หากเป็นการขายรัฐวิสาหกิจที่มีกำไร แต่หากเป็นรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน รัฐบาลจะสามารถประหยัดเงินได้มากในส่วนที่ต้องจ่ายเงินอุดหนุน ซึ่งการปิดหรือยุบเลิกรัฐวิสาหกิจ ปกติถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการขายกิจการ แต่ผู้รู้บางท่านไม่ถือว่าการปิด หรือการยุบเลิกเป็นการแปรรูป การปิด

งานเป็นการลดความผูกพันของรัฐบาลในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ลง และแสดงว่ารัฐบาลไม่สามารถอุดหนุนธุรกิจนั้นต่อไปได้ การปิดรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะผูกขาดเป็นการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแทนที่ได้

✧ 3.2.3 การขายหุ้น

ในบางกรณีรัฐวิสาหกิจที่ต้องการจะแปรรูปสู่ภาคเอกชน อาจจะไม่จำเป็นต้องขายกิจการทั้งหมด แต่สามารถดำเนินการได้โดยการนำหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เพื่อขายหุ้นให้แก่เอกชนเพียงบางส่วน ทั้งนี้เพื่อเป็นการระดมทุน กรณีเช่นนี้รัฐวิสาหกิจนั้นอาจจะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงนอกจากโครงสร้างของผู้ถือหุ้นเท่านั้น

✧ 3.2.4 การร่วมทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชน

แทนที่จะขายรัฐวิสาหกิจบางส่วนหรือทั้งหมด รัฐวิสาหกิจอาจตั้งบริษัทอื่นที่เกี่ยวข้องกัน แบบ Turn Key หรือรูปแบบ Joint Venture ก็ได้ การร่วมทุนระหว่างรัฐบาลกับเอกชนถือได้ว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการชักนำทุนเอกชน ให้เข้าร่วมการเสี่ยงในรัฐวิสาหกิจ การร่วมทุนมีพื้นฐานว่าในธุรกิจนั้นยังต้องมีการแทรกแซงจากรัฐบาลอยู่ อันต่างไปจากกรณีโอนกรรมสิทธิ์ให้ภาคเอกชนโดยสมบูรณ์

3.2.5 การทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก (Contracting Out)

รัฐบาลอาจให้บริการโดยอาศัยกรมกองต่าง ๆ หรือรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ดีสินค้าและบริการอาจผลิตโดยองค์การธุรกิจเอกชน หรือองค์การอื่นที่ไม่ใช่ของรัฐ โดยได้รับคำตอบแทนจากรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง การมอบหมายงานอาจจะอยู่ในรูปประมูลแข่งขัน ลักษณะนี้เรียกว่า การทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก แม้ว่าโดยปกติการว่าจ้างจะเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ แต่ก็สามารถว่าจ้างเพื่อให้จัดการงานบางอย่างหรือแม้กระทั่ง ให้บริการรัฐวิสาหกิจก็ได้ แม้ว่าปกติผู้รับจ้างจะเป็นเอกชน แต่บางกรณีก็อาจเป็นหน่วยงานรัฐบาลก็ได้ ดังเช่นในกรณีรัฐบาลกลางว่าจ้างรัฐบาลท้องถิ่นหรือในทางกลับกัน

3.2.6 การให้สัมปทาน

สัมปทานเป็นสิทธิผูกขาดที่ให้เอกชนเพื่อการให้บริการบางอย่าง ราคาที่ผู้รับสัมปทานเรียกเก็บจะถูกควบคุมโดยหน่วยงานของรัฐผู้ให้สัมปทานนั้น สัมปทานอาจเป็นแบบเอกสิทธิ์ คือ มีผู้รับสัมปทานเพียงรายเดียวในพื้นที่ หรือสำหรับบริการชนิดหนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นแบบหลายราย คือ มีผู้สัมปทานมากกว่า 1 ราย ทุกรายมีสิทธิให้บริการชนิดเดียวกันได้ ในการดำเนินการได้รับการรับรอง แต่จะไม่เป็นการผูกขาด เช่นแบบแรก

3.2.7 การประมูลขอมูลผูกขาด (Farming Out)

การประมูลขอมูลผูกขาดเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และในอดีตเป็นเป็นวิธีการหารายได้ของประเทศไทยทางหนึ่งโดยวิธีนี้ผู้ประมูลราคาสูงสุดจะได้รับสิทธิผูกขาดไปและต้องจ่ายเงินจำนวนคงที่ให้กับรัฐบาล พร้อมกับรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเองด้วย การประมูลขอมูลผูกขาดไม่เหมือนการทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก ซึ่งผู้เสนอราคาต่ำสุด สำหรับการผลิตบริการจะได้รับค่าจ้าง แต่ผู้ชนะการประมูลขอมูลผูกขาดจะไม่ได้รับค่าจ้างจากรัฐบาล ผู้ชนะการประมูลขอมูลผูกขาดต้องพยายามเก็บภาษีหรือผลิตให้ได้ปริมาณมากที่สุด เพื่อเก็บส่วนที่เหลือจากที่ต้องจ่ายให้รัฐบาลไว้

3.2.8 การให้เช่า (Leasing)

แทนที่จะใช้สินทรัพย์ เช่น อุปกรณ์การผลิตด้วยตนเองอันเนื่องมาจากหมดความจำเป็นหรือรัฐวิสาหกิจนั้นประสบภาวะขาดทุน หรือด้วยเหตุผลอื่น รัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจอาจให้เช่าสินทรัพย์นั้นแก่เอกชนผู้ประมูลให้ผลประโยชน์สูงสุดก็ได้ การเช่ามักมีกำหนดเวลาและเงื่อนไขประกอบการให้เช่าเป็นการส่งมอบสินทรัพย์ของตนเองให้แก่ผู้อื่นเป็นการชั่วคราว สินทรัพย์นี้อาจได้คืนมาเมื่อสถานการณ์อำนวย

หรือเมื่อครบกำหนดเวลา การให้เข้าทำให้เจ้าของกรรมสิทธิ์ไม่ต้องรับการดูแลหรือดำเนินการสินทรัพย์นั้น และในขณะเดียวกันก็ยังได้รายได้ด้วย

3.2.9 การเปิดเสรี (Liberalization)

คำว่า การเปิดเสรี ที่ใช้ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความหมายแคบกว่าที่ใช้กันอยู่ในสาขาการค้าระหว่างประเทศ โดยหมายถึง การขจัด หรือการลดอุปสรรคทางกฎหมายที่มีต่อการแข่งขันในตลาด การเปิดเสรีในที่นี้ไม่ได้หมายถึง การพยายามทำตามนโยบายการค้าเสรีระหว่างชาติต่าง ๆ ไม่ได้หมายถึง การยกเลิกกำแพงภาษี หรือการยกเลิกการควบคุมอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ เพื่อให้เป็นไปตามแรงกดดันของตลาดสากลแต่อย่างใด

ความหมายอย่างแคบของการเปิดเสรี ทำให้คำนี้คล้ายกับคำว่า การลดดุล หรือ การผ่อนคลายการควบคุม ซึ่งปกติมักจะใช้ควบคู่กันไป การลดดุล หมายถึง กิจกรรมใด ๆ เพื่อลดการควบคุมที่มีต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งนับจนถึงขณะนั้นตกอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ อันได้แก่กิจการสาธารณูปโภค การขนส่ง และการสื่อสาร เป็นต้น การลดดุลเป็นไปเพื่อรักษาสภาพการผูกขาดไว้ การลดดุลรวมถึงการที่ภาคเอกชนได้รับอนุญาตให้เข้าทำกิจการที่ปัจจุบันรัฐบาลผูกขาดอยู่ โดยที่ตลาดได้รับบริการจากทั้งภาครัฐและเอกชน ความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องให้บริการจึงลดลง อันเป็นการช่วยประหยัดงบประมาณสำหรับบริการนั้นด้วยการเปิดเสรีและการลดดุลไม่ได้หมายความว่า รัฐบาลจะเลิกควบคุมการดำเนินงานขององค์การธุรกิจเอกชน เพราะจริง ๆ แล้วจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพบริการไว้ และต้องมีมาตรการด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการบังคับใช้ที่รัดกุมด้วย การเปิดเสรี หมายความว่าแต่เพียงการขจัดกฎระเบียบและอุปสรรคที่ไม่เหมาะสมต่อการดำเนินงานอย่างเสรีของการตลาดเท่านั้น

การแปรรูปสู่เอกชน (Privatization) นั้นมิใช่เป็นเพียงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนเท่านั้น กิจกรรมบางอย่างที่รัฐ หรือหน่วยงานราชการรับผิดชอบอยู่อาจจะแปรรูปสู่ภาคเอกชนได้เช่นกัน ดังตัวอย่างในอดีต เช่น การที่รัฐมอบหมายให้เอกชนไปรับผิดชอบในเรื่องการเก็บภาษี หรือต่อไปในอนาคต กรมทางหลวงอาจจะจำเป็นต้องสร้างทางเพิ่มขึ้นโดยการมอบหมายให้ภาคเอกชนรับผิดชอบในเรื่องการลงทุน แล้วอนุญาตให้ภาคเอกชนเก็บค่าธรรมเนียมผ่านทางได้ เป็นต้น

3.3 สวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง ให้มีสุขภาพอนามัยดี มีความสุขความรุ่งเรืองมั่นคงในชีวิต ตลอดจนถึงครอบครัว และความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานและลูกจ้างได้รับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการด้านสวัสดิการแก่พนักงานคือ กองสวัสดิการ โดยปฏิบัติงานตามนโยบายของการสื่อสารแห่งประเทศไทยและตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 โดยสรุปดังนี้

3.3.1 สวัสดิการทั่วไป

สวัสดิการที่มีมาก่อนเป็นการสื่อสาร ฯ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมี และการสื่อสาร ฯ ได้ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมบางอย่างให้เหมาะสมและเท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ได้แก่ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.3.1.1 การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

3.3.1.1.1 กรณีทั่วไป พนักงานและลูกจ้างรวมถึงบุคคลในครอบครัว มีสิทธิได้

รับความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ ซึ่งเบิกได้เต็มทั้งประเภทคนไข้ใน และประเภทคนไข้นอก สำหรับสถานพยาบาลเอกชน เบิกได้เฉพาะประเภทคนไข้ใน โดยให้ผู้ปฏิบัติงาน เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน 9,000 บาท สำหรับระยะเวลาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษา ถ้าเกินให้เบิกได้ตามจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินวันละ 300 บาท สำหรับบุคคลในครอบครัว ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท สำหรับระยะเวลา 30 วัน ถ้าเกิน ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินวันละ 100 บาท ส่วนค่า อวัยวะเทียม รวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค เบิกได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด ค่าห้อง ค่าอาหารในสถานพยาบาล เบิกได้ไม่เกินวันละ 600 บาท (สำหรับค่าห้องให้รวมถึงค่าปรับอากาศ) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุตร ได้เพียงคนที่หนึ่ง ถึงสาม โดยนับตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ยกเว้นบุตรที่เกิดก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2524

3.3.1.1.2 กรณีเจ็บป่วยกระทันหัน ให้มีสิทธิเบิกได้เฉพาะตัวผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีรายละเอียด ดังนี้ ประเภทผู้ป่วยในเจ็บป่วยกระทันหันเนื่องจากอุบัติเหตุ หรือการกระทำละเมิดของผู้อื่น จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บอย่างร้ายแรง หรือจำเป็นต้องได้รับการผ่าตัดภายใน 24 ชั่วโมง หรือจำเป็นต้องรักษาในห้องผู้ป่วยหนัก มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 7 วัน ถ้าให้อยู่ในดุลยพินิจของแพทย์ได้อีกไม่เกิน 7 วัน หากเกินกว่านี้ให้แพทย์ทำความเห็นเสนอผู้ว่าการเพื่อพิจารณา สำหรับประเภทผู้ป่วยนอก ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริงครั้งแรกครั้งเดียว การเจ็บป่วยกระทันหันมีข้อยกเว้น ที่ไม่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือจากคือ เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้หรือเสพยาเสพติดให้โทษ และจงใจทำให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย

3.1.2 เงินช่วยเหลือบุตร

พนักงานและลูกจ้างที่มีบุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งไม่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรสให้ได้รับเงินช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือน ๕ 50 บาทต่อบุตร 1 คน

3.1.3 การช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิเบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาและเงินค่าเล่าเรียนบุตร ดังนี้

3.1.3.1 ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินอัตราและประเภทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของราชการในหลักสูตรระดับได้สูงกว่าอนุปริญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างจากหลักสูตรปริญาตรี

3.1.3.2 ได้รับเงินค่าเล่าเรียนตามจำนวนที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินอัตราและประเภทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

3.1.3.3 ได้รับค่าเล่าเรียนครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินครั้งหนึ่งของอัตราและประเภทที่กระทรวงการคลังกำหนด สำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาเอกชน ในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างจากหลักสูตรปริญาตรี

3.3.2 สวัสดิการเฉพาะของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3.3.2.1 สวัสดิการที่ใช้จ่ายจากเงินงบประมาณ ประกอบด้วย

3.3.2.1.1 เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานตาย การสื่อสาร ฯ จะจ่ายเงินฌาปนกิจศพ ซึ่งปฏิบัติงานที่ถึงแก่ความตาย ได้แสดงความจำนงไว้เป็นหนังสือจำนวน 3 เท่า ของเงินเดือน ๆ สุดท้าย แต่ไม่น้อยกว่า 6,000 บาท

3.3.2.1.2 เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร เมื่อผู้ปฏิบัติงานหรือภรรยา โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานคลอดบุตร ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากการสื่อสาร ฯ เป็นจำนวนเงินคราวละ 400 บาท ทั้งนี้ให้ขอยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือภายใน 90 วัน นับแต่วันคลอด ในกรณีที่ผู้สมรสอยู่หน่วยงานอื่นที่มีเงินช่วยเหลือแล้ว จะไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ เว้นแต่สิทธินั้นต่ำกว่าที่พึงได้ สามารถเบิกได้เพิ่มเติมตามจำนวนที่ขาดอยู่เท่านั้น

3.3.2.1.3 เงินช่วยเหลือการอุปสมบทและการประกอบพิธีฮัจย์ จะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีนับแต่วันบรรจุอนุญาตให้ลาได้ และมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือรายละ 500 บาท

3.3.2.1.4 เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอัคคีภัย การสื่อสาร ฯ จะจ่ายตามมูลค่าของทรัพย์สินที่เสียหายจริง แต่ไม่เกินคนละ 2,000 บาท และให้ยื่นคำขอรับเงินช่วยเหลือภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ประสบภัย

3.3.2.1.5 เงินช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานที่ประสบภัยธรรมชาติ การสื่อสาร ฯ จ่ายตามมูลค่าทรัพย์สินที่เสียหายจริง แต่ไม่เกินคนละ 2,000 บาท และให้ยื่นขอรับความช่วยเหลือภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ประสบภัย

3.3.2.1.6 เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและชุดทำงาน ต้องทำงานเกินกว่า 120 วัน มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและชุดทำงานปีละ 1,000 บาท โดยเบิกได้ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน ถึง 31 มกราคมของแต่ละปี ยกเว้นผู้ที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ใหม่ไม่มีสิทธิเบิกได้ทันที

3.3.2.1.7 เงินซื้อของสำหรับการเย็บไข้และการเคารพผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จัดหากระเช้าดอกไม้ส่งของไปเย็บไข้ภายในวงเงินไม่เกิน 200 บาท และให้จัดซื้อพวงหรีดไปเคารพผู้ปฏิบัติงานกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานในหน้าที่ในวงเงินไม่เกิน 300 บาท

3.3.2.1.8 เงินค่าเลี้ยงชีพ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งต้องออกจากงานเนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้าย เพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ซึ่งไม่ได้เกิดจากความประมาทหรือความผิดพลาด ทำให้ทุพพลภาพหรือถึงแก่ความตาย การสื่อสาร ฯ จะจ่ายเงินค่าเลี้ยงชีพแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือทายาท แล้วแต่กรณีในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือน ๆ สุดท้าย โดยจ่ายให้ตลอดชีวิต ทั้งนี้จะต้องทำหนังสือขอสละสิทธิได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน

3.3.2.1.9 เงินตอบแทนพิเศษแก่ผู้ปฏิบัติงานเสี่ยงอันตราย ผู้ปฏิบัติงานบนเสาโทรคมนาคม ณ จุดที่สูงจากพื้นตั้งแต่ 15 เมตรขึ้นไป ผู้ที่ปีนภูเขาเพื่อหาที่ตั้งสถานีถ่ายทอดสัญญาณโทรคมนาคม หรือเพื่อสร้างทางขึ้นสถานีถ่ายทอดสัญญาณโทรคมนาคมใหม่บนภูเขาซึ่งไม่มีทางรัดขึ้นและผู้ปฏิบัติงานบนรถยนต์ขนส่งผู้โดยสาร ที่ทำการศูนย์ไปรษณีย์เป็นระยะทางเที่ยวไปหรือกลับไม่ต่ำกว่า 100 กม ในเวลากลางคืน จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราวันละหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน หรือค่าจ้างเฉลี่ยต่อวันที่ผู้ปฏิบัติได้รับ หากวันใดเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่เกิน 4 ชั่วโมงให้เบิกได้ครึ่งวัน

3.3.2.1.10 การจัดหาเครื่องทำความเย็น การสื่อสาร ฯ ได้จัดหาเครื่องทำน้ำเย็นให้แก่หน่วยงานที่มีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป โดยให้ตั้งเบิกจากต้นสังกัด พร้อมทั้งจัดซื้อน้ำดื่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเฉลี่ยไม่เกินคนละ 15 บาทต่อเดือน

3.3.2.1.11 เงินเพิ่มพิเศษเป็นกะ การสื่อสาร ฯ จะจ่ายเงินเพิ่มพิเศษเป็นกะให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องทำงานหมุนเวียนกันตลอด 24 ชม และระยะเวลาทำงานแต่ละคราวจะต้องไม่น้อยกว่า 7 ชม. ไม่เกิน 8 ชม. ตามอัตราที่การสื่อสาร ฯ กำหนด

3.3.2.1.12 การประกันอุบัติเหตุให้แก่ช่างเสาสายและ บปท. นำจ่าย การสื่อสาร ฯ ได้รับประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคลเฉพาะช่วงเวลาปฏิบัติงาน โดยประกันกับบริษัทที่พินัยประกันภัยจำกัด โดยจะได้รับผลประโยชน์คุ้มครองและทุนประกันตามระเบียบของการประกันภัย

3.3.2.2 สวัสดิการที่ใช้จ่ายจากเงินกองทุนบำเหน็จสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3.3.2.2.1 เงินบำเหน็จ ผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุหรือที่ต้องออกจากงาน โดยไม่มีความผิดถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออก และมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 36 เดือน มีสิทธิได้รับบำเหน็จ คือ มีเวลาทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 36 เดือน แต่ไม่ถึง 60 เดือน ได้รับเท่ากับครึ่งหนึ่งของเงินเดือน ๆ สุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนทำงาน หักด้วย 12 และมีเวลาทำงานติดต่อกันตั้งแต่ 60 เดือนขึ้นไป ได้รับเท่ากับเงินเดือน ๆ สุดท้าย คูณด้วยจำนวนเดือนทำงาน หักด้วย 12

3.3.2.2.2 การให้กู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับบุตร ต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี มีสิทธิของกู้ สำหรับบุตรที่มีอายุครบ 3 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ยื่นขอกู้ได้ไม่เกิน 5,000 บาท สำหรับบุตร 1 คน และจะขอกู้ได้อย่างสูงไม่เกิน 15,000 บาท ไม่ว่าจะมีบุตรที่กำลังศึกษาอยู่ที่คนก็ตาม การยื่นให้ยื่นในระหว่างเดือน เมษายน ถึงมิถุนายน และกู้ได้เพียงปีละครั้งเดียวเท่านั้น ผู้กู้สามารถผ่อนชำระเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยในอัตราดอกเบี้ยสำหรับเงินฝากธนาคารพาณิชย์ประเภทประจำ 12 เดือน ผ่อนได้ภายใน 10 เดือน โดยเริ่มผ่อนชำระตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ได้รับเงินกู้ หรือตามกำหนดที่ระบุไว้ในสัญญากู้เพื่อการศึกษาสำหรับบุตร

3.3.2.2.3 การให้กู้เงินเพื่อการเคหะ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี บริบูรณ์ และมีอายุรวมกับจำนวนปีที่ขอกู้ไม่เกิน 65 ปี มีสิทธิกู้เงินเพื่อการเคหะได้ภายในวงเงินไม่เกิน หนึ่งล้านบาท ระยะเวลาผ่อนส่งไม่เกิน 20 ปี เสียดอกเบี้ยเงินกู้ทุกประเภทในอัตราเดียวกัน กล่าวคือ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้จะสูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝากที่การสื่อสาร ฯ นำไปฝากประจำกับธนาคาร ในอัตราร้อยละ 1 ต่อปี ที่ดินหรือที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างที่จะใช้จำนองเป็นหลักประกันการชำระเงินกู้ ต้องเป็นที่ดินที่มีโฉนดหรือหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (นส. 3 ก) มีถนนรถยนต์เข้าถึงได้โดยสะดวก กรณีซื้อบ้านจัดสรรจะต้องเป็นบ้านจัดสรรที่ปลูกสร้างให้เสร็จก่อน จึงจะยื่นคำขอกู้ได้

3.3.2.2.4 การให้เงินกู้ในกรณีจำเป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีสิทธิยืมได้ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในกรณีเดือดร้อน ดังต่อไปนี้ คือ ประสบอุบัติเหตุ ภัยธรรมชาติ สาธารณภัย รักษาพยาบาลสำหรับการเจ็บป่วยของตนเองและครอบครัว การจัดงานศพ ค่ามัดจำในการจัดหาที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

3.3.2.2.5 การให้กู้เพื่อซื้อรถจักรยานยนต์ ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี มีสิทธิได้เพียงคนละ 2 ครั้ง แต่แต่ละครั้งจะกู้ได้ตามราคาของรถจักรยานยนต์ที่จะซื้อในตลาด แต่ไม่เกินวงเงิน 40,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากธนาคารกรุงไทย ประเภทเงินฝากประจำ 12 เดือน ผ่อนชำระคืนภายใน 36/60 เดือน

3.3.2.2.6 การให้เช่าซื้อรถจักรยานยนต์สำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ทำงานมาไม่

น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันที่บรรจุเข้าทำงานถึงวันเปิดรับคำขอเช่าซื้อ และมีอายุการทำงานต่อไปอีกไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ต้องผ่อนชำระค่าเช่าซื้อรถยนต์ สำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไปได้เมื่อ การสื่อสาร ฯ มีประกาศให้ขอเช่าซื้อรถจักรยานยนต์ โดยยื่นความจำนงตามพิมพ์ที่การสื่อสาร ฯ กำหนดต่อหัวหน้าหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับไปยังกองสวัสดิการ

3.3.2.2.7 การให้กู้เงินเพื่อการเคหะเพิ่มจากจำนวนเงินที่ธนาคารอนุมัติ ผู้ปฏิบัติงานที่กู้เงินเพื่อการเคหะและธนาคารอนุมัติให้กู้ในวงเงินที่ต่ำกว่ามูลค่าของทรัพย์สินที่วางเป็นหลักประกันสามารถขอกู้เงินเพิ่มในส่วนที่ขาดได้ไม่เกินวงเงิน 100,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากธนาคารกรุงไทย ประเภทฝากประจำ มีกำหนด 12 เดือน ผ่อนชำระคืนภายใน 120 เดือน

3.3.2.2.8 กู้เงินเพื่อซื้อรถยนต์ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีสิทธิขอกู้เงินเพื่อซื้อรถยนต์ได้เพียงคนละ 2 ครั้ง สิทธิการขอเงินได้เป็นจำนวนเงิน 40 เท่าของรายได้ ไม่เกินวงเงิน 400,000 บาท โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากประเภทประจำ 12 เดือน ผ่อนชำระคืนภายในระยะเวลาไม่เกิน 120 วัน

3.3.2.2.9 กู้เงินเพื่อซื้อคอมพิวเตอร์ ทำงานมาไม่น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิขอได้วงเงินไม่เกิน 40,000 บาท เสียดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากประจำ 12 เดือน ผ่อนชำระให้ครบภายใน 60 เดือน

3.3.2.3 สวัสดิการอื่น ๆ

3.3.2.3.1 การให้เช่าอาคารสงเคราะห์และอาคารที่พัก (แฟลตหลักสี่)

ผู้มีสิทธิขอเช่าอาคารสงเคราะห์ คือผู้ที่ปฏิบัติงานใน กสท. มาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี และยังไม่มียกเป็นของตนเองหรือของคู่สมรส มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกิน 6,320 บาทปฏิบัติงานประจำอยู่ในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในรัศมี 25 กม. ของที่ตั้งอาคารสงเคราะห์ที่เช่าอยู่ เมื่อเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้เช่าเกิน 9,910 บาท

ผู้มีสิทธิขอเช่าอาคารที่พัก (สำหรับผู้ปฏิบัติงานบางประเภท) ได้แก่พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ปฏิบัติงานเป็นเวรหรือเป็นกะสลับเปลี่ยนกันตลอด 24 ชม. และ/หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ กสท. กำหนด และยังไม่มียกอาศัยเป็นกรรมสิทธิของตนเอง หรือของคู่สมรสในรัศมีประมาณ 25 กม. ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ มีเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกิน 8,740 บาท มีสิทธิเช่าได้ไม่เกิน 10 ปี และต้องออกจากอาคารที่พักที่เช่า เมื่อเงินเดือนหรือค่าจ้างเกิน 13,290 บาท

3.3.2.3.2 การเช่าซื้อที่อยู่อาศัยของการเคหะแห่งชาติ

กสท. ได้ติดต่อการเคหะแห่งชาติ เพื่อขอความร่วมมือให้พนักงานและลูกจ้าง กสท. ได้มีสิทธิเช่าซื้อในโครงการต่าง ๆ ที่การเคหะ ฯ สงวนสิทธิในอัตราร้อยละ 8 สำหรับจัดสรรให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของหน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นการส่งเสริมสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อย

3.3.2.3.3 บ้านพักรับรองของ กสท. และ ส.ท.ว.

มีจำนวน 3 หลัง ที่ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบ ฯ และที่เกาะสมุย ศรีราชา บางละมุง และอ่างศิลา แห่งละ 1 แห่ง และที่พักรับรองแบบแฟลต 3 ห้อง ที่จังหวัดภูเก็ต โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงาน/ลูกจ้าง ของกสท. ได้ใช้พักผ่อนเก็บค่าบริการวันละ 160 บาท สำหรับฤดูตากอากาศ (มีนาคม - พฤษภาคม) และวันละ 120 บาท

3.3.2.3.4 สถานที่รับประทานอาหาร

กสท. ได้จัดให้มีการปรับปรุงขยายสถานที่รับประทานอาหารในบริเวณสำนักงานใหญ่ ให้ถูกสุขลักษณะโดยให้มีคณะกรรมการและคณะดำเนินงานเพื่อควบคุม

3.3.2.3.5 ห้องวารสาร

กสท. ได้จัดให้มีห้องวารสาร ตั้งอยู่บริเวณสำนักงานใหญ่โดยจัดหนังสือต่าง ๆ ที่มีทั้งเนื้อหาสาระและเบาะสมอง เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ และผ่อนคลายความตึงเครียดในการทำงาน เปิดบริการเวลา 08.00 - 16.00 น. ทุกวันทำการ

3.3.2.3.6 การส่งเสริมด้านกีฬา

ได้จัดสรรอุปกรณ์กีฬาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ตามงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีเพื่อให้พนักงาน ได้ใช้ออกกำลังกาย ในเวลาว่างหรือพักผ่อนเพื่อฝึกสมอง และทำให้สุขภาพแข็งแรง นอกจากนี้ยังมีการจัดแข่งขันกีฬภายในเข้าร่วมการแข่งขันกับหน่วยงานสังกัดกระทรวงคมนาคมและอื่น ๆ ที่จำเป็น

3.3.2.3.7 บริการรับ-ส่งผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผู้ใช้บริการจะต้องเสียค่าบริการสำหรับรถยนต์ ตามอัตราที่กำหนด ปัจจุบันรถยนต์มี 29 คัน ถึงแม้รถ กสท. จะไม่เพียงพอ แต่ก็ได้ว่าจ้างรถเอกชนมาเสริม เพื่อให้ทั่วถึง

3.3.2.3.8 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

กสท. ได้ให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์แก่พนักงานและครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้บุคคลสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสมควรแก่ฐานะของตนเอง

3.3.3 สวัสดิการตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

สวัสดิการที่ได้ให้ตามระเบียบมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ มี ดังนี้

3.3.3.1 เงินชดเชย

ผู้ปฏิบัติงานที่เกษียณอายุ หรือ การสื่อสาร ฯ สั่งให้ออกจากงานโดยไม่ได้กระทำผิดตามข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ดังนี้

3.3.3.1.1 ทำงานครบ 120 วัน แต่ไม่ถึง 1 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน (1 เดือน)

3.3.3.1.2 ทำงานครบ 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน (3 เดือน)

3.3.3.1.3 ทำงานครบ 3 ปี ขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน (6 เดือน)

ผู้ขอลาออก หรือถูกกลโทะให้ออก/ปลดออก/ไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัย ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

3.3.3.2 เงินทดแทน

ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ กสท. ด้วยโรคซึ่งอาจเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือโรคซึ่งเกิดจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำแบบแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามแบบของ กสท. ส่งกองสวัสดิการภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันทราบเรื่อง และ กสท. จะรายงานกรมแรงงานทราบเพื่อ

พิจารณาตามกฎหมายแรงงาน และมีคำสั่งพนักงานเงินทดแทนแจ้ง กสท.ว่าจะต้องจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือไม่ เพียงใด

3.3.3.3 การตรวจสอบสุขภาพหรือร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน

กสท.ได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย ไปรับการตรวจสุขภาพประจำปี โดยเบิกค่าตรวจได้เต็มจำนวน และถือว่าวันที่ไปตรวจร่างกายเป็นวันทำงาน ตามปกติ

3.3.4. สวัสดิการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองต่าง ๆ

3.3.4.1 การให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาล (กองการแพทย์)

กสท. มีสถานพยาบาลซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองการแพทย์ ตั้งอยู่ในบริเวณ สำนักงานใหญ่ ตึกบริหาร หลักสี่ 1 แห่ง ศป.กท. 1 แห่ง และสถานพยาบาลบางรัก 1 แห่งให้บริการ ด้านเวชกรรม ทันตกรรม แก่พนักงานและครอบครัว

3.3.4.2 การให้ความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย (กองนิติการ)

แผนกความช่วยเหลือทางด้านกฎหมายของกองนิติการ จะให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานของการสื่อสาร ฯ ที่มีปัญหาในเรื่องการทำนิติกรรมสัญญา หรือกิจกรรมอื่นใดที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเรื่องเดือดร้อนเกี่ยวกับคดีต่าง ๆ ได้ในเวลาปฏิบัติงาน

3.3.4.3 บริการสงเคราะห์พนักงานขับรถที่ประสบอุบัติเหตุ (กองการขนส่ง)

แผนกสงเคราะห์อุบัติเหตุ จะอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือแก่พนักงาน และลูกจ้าง ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ และทำหน้าที่คอยช่วยเหลือคุ้มครอง ทางด้านกฎหมาย โดยตรงแก่พนักงานขับรถในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยมีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือตลอด 24 ชั่วโมงทุกวัน

3.3.4.4 บริการห้องสมุดและการให้ยืมหนังสือ (กองฝึกอบรม)

พนักงานที่เป็นสมาชิกห้องสมุดสามารถยืมหนังสือได้โดยติดต่อด้วยตนเองหรือไปรษณีย์

3.3.4.5 วงดนตรี กสท. (กองประชาสัมพันธ์)

พนักงานที่ต้องการวงดนตรีไปบรรเลงในงานส่วนตัว สามารถติดต่อได้ที่กองประชาสัมพันธ์

3.3.4.6 การสงเคราะห์พนักงานหรือลูกจ้างและบุตรในการเข้าศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์และโทรคมนาคม (กองฝึกอบรม)

3.3.4.7 การรับทายาทเข้าทำงานแทนพนักงาน/ลูกจ้างที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติงาน (กองอัตราค่าจ้าง) การสื่อสารแห่งประเทศไทย จะพิจารณารับทายาทของพนักงาน/ลูกจ้างประจำที่เสียชีวิตเข้าทำงาน เพื่อมีรายได้เลี้ยงครอบครัวภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

3.3.4.8 การโอนค่าเช่าบ้านเป็นค่าซื้อเคหะ (กองสวัสดิการ)

3.3.4.9 การฌาปนกิจสงเคราะห์ (ฌสท. กองสวัสดิการ)

สมาชิกทุกคนต้องออกเงินสงเคราะห์สมาชิกที่ถึงแก่ความตายรายละ 3 บาท เพื่อเป็นเงินสงเคราะห์สำหรับจ่ายให้แก่ผู้รับเงินสงเคราะห์ที่ผู้ตายระบุไว้ ค่าสมัคร 164 บาท ค่าบำรุงปีละ 24 บาท

3.3.4.10 องค์การสงเคราะห์พนักงานและลูกจ้าง (อสท. กองสวัสดิการ)

สมาชิกจะได้รับบริการด้านทุนการศึกษาและให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้ประสบสาธารณภัยหรือภัยอื่น ๆ อันเป็นเหตุให้ต้องสูญเสียทรัพย์สิน ค่าสมัครสมาชิก 20 บาท ตลอดชีพ 200 บาท ค่าบำรุงประจำปี ๑ ละ 15 บาท

3.3.5 สวัสดิการที่เป็นหน่วยงานอิสระซึ่ง กสท. ให้ความสนับสนุน

3.3.5.1 สโมสรทัศนศึกษาและวัฒนธรรมของข้าราชการกปท. และพนักงาน กสท.

(สทว.) สทว. บริการสมาชิกในด้านการจัดทัศนศึกษาในและต่างประเทศ จัดให้บุตรของสมาชิกไปทัศนศึกษาระยะสั้น จัดให้มีการประกวดภาพเขียน และประกวดเรียงความตามหัวข้อที่กำหนด และบริการด้านบ้านพักตากอากาศ

3.3.5.2 สหกรณ์ออมทรัพย์ กสท.

สหกรณ์ออมทรัพย์ให้บริการสมาชิกในด้านเงินฝาก ทั้งเงินฝากออมทรัพย์ ฝากประจำ และฝากเพื่อการศึกษาบุตร ให้บริการด้านเงินกู้ 3 ประเภท คือ กู้เพื่อเหตุฉุกเฉิน กู้สามัญ และกู้เพื่อการเคหะ ให้เงินสงเคราะห์สมาชิกที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ อัคคีภัย อุทกภัย และवादภัย และให้ทุนการศึกษาแก่บุตรสมาชิก

3.3.5.3 ร้านสหกรณ์การสื่อสารแห่งประเทศไทย จำกัด

จำหน่ายสินค้าเพื่อสมาชิกที่มีความต้องการซื้อ เครื่องอุปโภค บริโภคที่จำเป็นในการครองชีพประจำวัน ให้ได้รับความสะดวก และช่วยจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของสมาชิกที่นำไปฝากขาย

3.3.5.4 สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย

ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารและระหว่างพนักงานด้วยกัน พิจารณาช่วยเหลือพนักงานตามคำร้องทุกข์เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และพิทักษ์คุ้มครองสิทธิประโยชน์และจัดสวัสดิการแก่สมาชิก โดยจัดโครงการประกันชีวิตกลุ่ม โดยสมัครเป็นสมาชิกปีละ 180 บาทชำระเบี้ยประกันปีละ 420 บาท วงเงินประกัน 100,000 บาท

3.4 สิทธิประโยชน์

การสื่อสารแห่งประเทศไทย กำหนดให้พนักงานและลูกจ้างประจำ ได้มีสิทธิมากมาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ กสท. และมีความหวังว่าเขาจะได้รับการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง สามารถสรุปได้ดังนี้

3.4.1 สิทธิในการเลื่อนระดับ

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับนั้น จะต้องเป็นผู้ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย ขอบังคับ ระเบียบคำสั่งของการสื่อสาร ฯ อย่างเคร่งครัด และต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามระเบียบ กสท. นอกจากนั้นต้องเป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชารับรองว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ พนักงานผู้ได้เลื่อนตำแหน่งจะได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้เลื่อนนั้น แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้นก็ได้รับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

3.4.2 สิทธิในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานหรือเลื่อนค่าจ้างประจำ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจะพิจารณาโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยกำหนด เช่น คุณภาพและปริมาณของตำแหน่ง ผลงานที่ได้ปฏิบัติมาในรอบปีที่แล้ว การรักษาวินัย ความสามารถและอุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์วันลา มาสาย ในรอบปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่ 1 กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึง 30 มิถุนายน ของปีถัดไป เป็นต้น

3.4.3 สิทธิในการแต่งกาย

พนักงานมีสิทธิที่จะแต่งกายได้ตามความเหมาะสมด้วยเครื่องแต่งกายที่สุภาพ และสะอาด

ขาดสำหรับพนักงานซึ่งจะต้องแต่งเครื่องแบบหรือชุดทำงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ที่มีสิทธิเบิกค่าเครื่องแบบและชุดทำงานได้ปีละ 1 ครั้ง

3.4.4 สิทธิในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

พนักงานที่เดินทางไปปฏิบัติงานในต่างท้องที่ ตามคำสั่งการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้ ดังนี้ คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัว และค่าใช้จ่ายอื่นที่ซึ่งจำเป็นต้องจ่ายเนื่องในการเดินทางไปปฏิบัติงาน

3.4.5 สิทธิในการขอเข้ารับการอบรม

พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีสิทธิที่จะขอเข้ารับการฝึกอบรม ณ กองฝึกอบรมและภายนอกได้ตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

3.4.6 สิทธิในการอุทธรณ์

พนักงานที่ถูกสั่งลงโทษฐานผิดวินัยตามที่กำหนดในข้อบังคับฉบับที่ 3 มีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์ คือ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ซึ่งสั่งลงโทษโดยผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ให้อุทธรณ์ต่อ ผู้ว่าราชการภายใน 15 วัน นับจากวันทราบคำสั่งในกรณีผู้ว่าการสั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการสื่อสาร ฯ และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการการสื่อสาร ฯ ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

3.4.7 สิทธิในการขอย้าย

จะได้รับการพิจารณาตามลำดับวันที่ที่ได้รับหนังสือแจ้งความจำนงค์ขอย้าย ภายใต้หลักเกณฑ์ความจำเป็นในการขอย้ายตามลำดับก่อนหลังดังนี้

3.4.7.1 ขอย้ายเพื่อความปลอดภัยแก่ชีวิต

3.4.7.2 ขอย้ายติดตามสามีหรือภรรยา ซึ่งเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือราชการ

3.4.7.3 ขอย้ายจากท้องที่กันดาร ซึ่งทางราชการกำหนดและอยู่มาเกินกว่า 2 ปีแล้ว

3.4.7.4 ขอย้ายกลับภูมิลำเนา

3.4.7.5 ขอย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

3.4.8 สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน

พนักงานมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านเมื่อ

3.4.8.1 ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในท้องที่ใหม่ ซึ่งไม่ใช่ท้องที่ที่รับการบรรจุ

3.4.8.2 ย้ายกลับมาปฏิบัติงานท้องที่เดิม หลังจากไปทำงานที่อื่นเกินกว่า 15 ปี

3.4.8.3 ไม่มีบ้านพักที่การสื่อสาร ฯ จัดให้

3.4.8.4 ไม่มีเคหสถานเป็นของตนเอง หรือของสามีภรรยาในท้องที่นั้น

3.4.9 สิทธิในการได้รับค่าล่วงเวลาทำงาน

3.4.10 สิทธิในการรับสวัสดิการ

3.4.11 สิทธิในการลา

3.4.12 สิทธิในการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนการไปรษณีย์และโทรคมนาคม

3.4.13 สิทธิในการเข้าเรียนหลักสูตรทางไปรษณีย์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3.4.14 สิทธิในการใช้บัตรประจำตัวพนักงาน

3.4.15 สิทธิในการรับโบนัส

3.4.16 สิทธิในการสอบชิงทุน ศึกษาดูงานใน-ต่างประเทศ

3.4.17 สิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปี

3.5 ความมั่นคงในอาชีพ

การเลือกอาชีพเป็นเรื่องของบุคคลที่จะใช้วิธีการไม่เหมือนกัน (สมคิด อิศระวัฒน์. 2532 : 1-2) การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกกิจกรรมในการปฏิบัติ หรือเลือกทางปฏิบัติ จากการเลือกหลาย ๆ ทาง การตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สภาพการณ์ที่เป็นอยู่แล้ว ดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปได้ตามความประสงค์ และถูกต้องตามที่คาดไว้

ฮอปปก็อก (Hoppock. 1967 : 86) เชื่อว่า การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางบุคลิกภาพและความต้องการทางอารมณ์ โดยมีลักษณะดังนี้

1. การเลือกอาชีพไม่ใช่เหตุผลหรือตรรก แต่เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกขบวนการอัตโนมัติ

2. เหตุผลเบื้องต้นในการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นไปตามจิตไร้สำนึก ซึ่งบุคคลจะแสดงออกมาคล้ายกับว่า เขาใช้เหตุผลโดยใช้รายได้และโอกาสที่ดีเป็นเกณฑ์ บางทีเราก็มักจะรวม ๆ ว่าความสนใจแต่จริงแล้วเป็นอิทธิพลของจิตไร้สำนึก

3. การตัดสินใจเลือกอาชีพ เป็นการแสดงออกขององค์ประกอบทางบุคลิกที่จะสามารถ สนองตอบต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้

4. การตัดสินใจเลือกอาชีพ ก็คล้ายกับการแสดงออกถึงความสนใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นขบวนการส่วนตัวของบุคคล เป็นผลจากการพัฒนาการทางจิตของแต่ละบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ขบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลขึ้นอยู่กับงานที่เราเลือก จะทำให้เขาสามารถแสดงบทบาทตามความต้องการของเขาได้ทั้งในความเห็นส่วนตัว และโลกของความเป็นจริง การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล เป็นขบวนการซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันหลายพฤติกรรม

สมคิด อิศระวัฒน์ (2532 : 17) มีแนวคิดว่าการเลือกอาชีพได้เหมาะสม ขึ้นกับองค์ประกอบ

3 ประการ คือ

1. ความเข้าใจตนเองอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งทางด้านความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ความคาดหวัง ความรู้ กำลังสมอง กำลังทรัพย์ ตลอดจนสาเหตุหรือต้นกำเนิดของสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าว

2. ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ ความก้าวหน้าและสภาพต่าง ๆ ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลา ทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพ

3. การใช้เหตุผลโดยพิจารณาจากองค์ประกอบทั้ง 2 ประการ ดังนั้น การที่บุคคลจะเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมนั้นจึงต้องมีการคิด และตัดสินใจโดยอาศัยการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพเป็นสิ่งที่ต้องศึกษา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ สภาพการทำงาน รายได้ ความมั่นคงของอาชีพ การเตรียมตัวประกอบอาชีพ คุณสมบัติในการประกอบอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ โร (Roe. 1966 :unpaged) มีองค์ประกอบดังนี้

1. บุคคลเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของคน

2. ประสบการณ์ในวัยเด็กได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า คนเลือกอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของคน เช่น ความต้องการการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนความต้องการอิสระภาพ

โร ยอมรับทฤษฎีของมาสโลว์ เขาเชื่อว่าความต้องการขั้นต่าง ๆ ของเด็กจะได้รับ การตอบสนอง หรือไม่นั้นขึ้นกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา หรือผู้ปกครองกับเด็กซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพนี้ จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลโดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและความต้องการของคน

กรินชเบอร์ก (Ginzberg. 1974 :unpaged)สรุปหลักของกระบวนการเลือกอาชีพ ดังนี้

1. กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งใช้เวลานานกว่า 10 ปี
2. กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการที่ไม่ย้อนกลับ คือเมื่อพัฒนาแล้วจะไม่ย้อนกลับไรมีลักษณะเช่นขั้นต้น ๆ อีก

3. กระบวนการเลือกอาชีพ เป็นกระบวนการที่ผสมผสานความต้องการของบุคคลที่จะเลือกอาชีพให้สนองความต้องการ ความสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถของเขาให้มากที่สุด กับการตระหนักถึงโอกาสที่จะประกอบอาชีพนั้น ๆ จริง และข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งงานมีน้อย ไม่มีทุนเรียนเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ สถาบันการศึกษาที่จะฝึกอาชีพรับนักศึกษาได้จำนวนจำกัด

4. การเลือกอาชีพเป็นกระบวนการขั้นตอน เชื่อมโยงในแต่ละวัยไม่ใช่เป็นการตัดสินใจเพียงครั้งเดียว แต่เป็นการตัดสินใจที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องในช่วงเวลาหลายปี

5. พัฒนาการด้านอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบต่อไปนี้

5.1 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับความเป็นจริง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความถนัดของบุคคล โอกาสในสังคม

5.2 องค์ประกอบด้านการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สามารถเลือกอาชีพได้ในขอบเขตกว้างขวางมากน้อยเพียงใด คือ ถ้าได้รับการศึกษามาก ช่องทางเลือกประกอบอาชีพจะมีมาก

5.3 องค์ประกอบด้านอารมณ์ ในการเลือกอาชีพบางทีอาจมีองค์ประกอบด้านอารมณ์มาเกี่ยวข้องด้วย เช่น อยากเป็นนักแสดง เพราะมีอารมณ์ฝันว่า จะได้แต่งตัวสวย มีคนนิยมชื่นชอบ

- 5.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับค่านิยมของบุคคล

คุณลักษณะของค่านิยมในการเลือกอาชีพ

เนื่องจากค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเลือกอาชีพ จึงได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมในอาชีพไว้บ้าง และแต่ละคนได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็นหลาย ๆ ด้านแตกต่างกันไปบ้าง คล้ายคลึงกันบ้างดังต่อไปนี้

กริบบอนส์ และโลเนสส์ (Gribbons and Lohnes. 1965 : 250) ได้แบ่งค่านิยมในอาชีพออกเป็น 12 ด้าน คือ

1. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสที่จะรุ่งเรือง และก้าวหน้าในการทำงาน มีอนาคตดี สามารถที่จะได้เป็นผู้จัดการในองค์กรและสามารถที่จะทำงานโดยไต่จากระดับล่างขึ้นไปได้
2. ด้านความต้องการ (Demand) หมายถึง ที่เป็นที่ต้องการของสังคม
3. สภาพภูมิศาสตร์และการท่องเที่ยว (Geographic Location & Travel) หมายถึง งานที่ได้ท่องเที่ยวไปในที่ต่าง ๆ และได้รับการเรียนรู้จากการท่องเที่ยว
4. ด้านความสนใจ (Interest) หมายถึง งานที่ตนสนใจจะกระทำอย่างแท้จริง
5. การแต่งงานและครอบครัว (Marriage and Family) หมายถึงงานที่พอจะมีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยง
6. การบริการสังคม (Social Service) คือ การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่น

ได้รับความพอใจได้

7. การเกี่ยวข้องกับบุคคล (Personal Contact) คือ การมีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ ๆ ชอพบปะกับบุคคล และการได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. ด้านความสามารถ (Preparation Ability) หมายถึง การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

9. ด้านเกียรติยศ (Prestige) หมายถึง งานที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชมในตน ให้การยอมรับและยกย่อง

10. ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง งานที่มีรายได้ดีพอที่จะค่าจุนครอบครัวและเหลือเก็บไว้

11. ด้านความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง งานที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจ

12. จุดมุ่งหมายส่วนตัว (Personal Goal) หมายถึง งานที่สามารถพัฒนาตนเองและทำให้รู้จักตนเองดีขึ้น

3.6 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การขาดประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ มักเป็นข้อกล่าวอ้างประการหนึ่งที่รัฐบาลกล่าวอยู่เสมอ ๆ และเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาปรับปรุง หรือจำหน่าย จำหน่ายรัฐวิสาหกิจอยู่เสมอมาเมื่อเป็นเช่นนั้นจึงนำพิจารณาด้วยว่า สภาวะเช่นใดบ้างที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการทำให้รัฐวิสาหกิจไร้ประสิทธิภาพ จนต้องปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ

1. สภาวะปัญหาอันเนื่องจากการเมือง โดยถือกันว่ารัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือทางการเมือง หรือ นโยบายสาธารณะ จึงเปิดโอกาสให้รัฐบาล รัฐมนตรีและส่วนราชการเข้ามาเกี่ยวข้องและแทรกแซงในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับนโยบาย มีกรณีปรากฏเช่นกรณีการประกันราคาข้าว การกำหนดราคาสินค้าหรือบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น นอกจากนี้บรรดารัฐมนตรียังอาจแทรกแซงด้านการบริหารในรูปแบบอื่น ๆ ได้อีกด้วย แต่ที่ถือปฏิบัติกันมากในช่วงระยะของรัฐบาลชุด พ.ศ.2526-2529 คือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งปรากฏว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลายแห่ง เช่น การประปานครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มักจะอ้างว่าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานภายในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเนื่องจากว่า รัฐวิสาหกิจมีลักษณะและประเภทกิจการหลากหลายซึ่งแต่ละแห่งย่อมมีสภาพปัญหาแตกต่างกันไปแล้วแต่กรณีแต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วน่าจะจัดกลุ่มสภาพปัญหาได้ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารทั่วไป มีประเด็นที่ควรให้ความสนใจคือ (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2530 : 4)

ระบบข้อมูลบริหาร ซึ่งปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจหลายแห่งมีระบบข้อมูลในการบริหารกิจการเหล่านั้นไม่สมบูรณ์พอดี จนเป็นผลให้เกิดการดำเนินงานล่าช้า และเมื่อรัฐวิสาหกิจนั้นไปก่อนนี้ขึ้น ความล่าช้าเหล่านี้เป็นเหตุให้ต้องเสียค่าธรรมเนียมผูกพันเงินกู้ สำหรับวงเงินกู้ที่ยังไม่ได้เบิก และเมื่อพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินงานภายในก็มีความล่าช้าเช่นกันจนทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การล้มเหลว เป็นต้น

การใช้จ่ายโดยไม่ประหยัดตามนโยบายของรัฐบาล ปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจบางแห่งมีการใช้จ่ายประเภทการกุศลบางรายการที่มีรายจ่ายอื่น ๆ แฝงด้วย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางของพนักงานในการเตรียมงาน ค่าพาหนะ ค่าเลี้ยงรับรอง เป็นต้น การใช้จ่ายไม่ประหยัดเช่นนี้ ทำให้หน่วยควบคุมของรัฐต้องสร้างเงื่อนไขในการควบคุมมากขึ้นตามลำดับ จนรัฐวิสาหกิจขาดความคล่องตัวไปในที่สุด

ระบบการตลาดและการจัดเก็บหนี้ รัฐวิสาหกิจบางแห่งมีลูกหนี้การขายเป็นเวลานานหลายปี แต่ไม่ปรากฏยอดลูกหนี้ดังกล่าวในบัญชี เนื่องจากมีการเก็บเงินจากการขายต่ำกว่ามูลค่าที่ควรจะได้รับ เพราะการผิดพลาดด้านการออกบิลเก็บเงินและใบลดหนี้เพิ่มหนี้ เป็นต้น สถานการณ์เช่นนี้ มีผลต่อการเงินของรัฐวิสาหกิจโดยปริยาย

2.2 การบริหารการเงิน จุดสำคัญในการกล่าวอ้างถึง การไม่มีประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจส่วนหนึ่ง คือการบริหารการเงินของรัฐวิสาหกิจซึ่งมีประเด็นดังนี้ (พิพัฒน์ ไทยอารี . 2530 : 5)

ระบบบัญชีของรัฐวิสาหกิจบางแห่ง มิได้มีการจำแนกรายละเอียดในแต่ละประเภทบัญชีให้ชัดเจนทำให้มีโอกาสจ่ายเงินซ้ำให้กับผู้ขายรายเดียวได้ง่ายและทำให้การบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายไม่ครบถ้วน

อัตราส่วนหนี้สินต่อทุนมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นบางแห่ง มีอัตราส่วน 56 : 43 และ 66 :

33 ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าหนี้สินมีความไม่สอดคล้องกับการเพิ่มของส่วนทุน

องค์การไม่มีการกำหนดระเบียบ และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนโฆษณาและมีลูกหนี้แลกเปลี่ยนโฆษณาบางรายไม่เคลื่อนไหวเป็นเวลานาน บางแห่งมีบริษัทคู่สัญญาไม่ปฏิบัติตามสัญญาหลายประการ และเป็นเวลานาน ทำให้ขาดผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

วิธีการบันทึกค่าใช้จ่ายและเจ้าหนี้ไม่ได้ตั้งบัญชีเจ้าหนี้ไว้ก่อน แต่จะบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายเมื่อมีการจ่ายเงินจริง ซึ่งวิธีการเช่นนี้จุดอ่อน คือ มีโอกาสจ่ายเงินซ้ำให้กับผู้ขายรายเดียวกันได้ง่าย ค่าใช้จ่ายใดที่ยังไม่มีการชำระเงินจะยังไม่ได้นำมาบันทึกบัญชี ทำให้การบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายไม่ครบถ้วน

2.3 ค่าใช้จ่ายบุคคลนับว่าเป็นประเด็นที่รัฐบาลหรือหน่วยควบคุมรัฐวิสาหกิจให้ความสนใจเป็นอันดับสูง ทั้งนี้เพราะ (พิพัฒน์ ไทยอารี . 2530 : 5)

ปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจบางแห่ง ได้จ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงประชุมกรรมการให้แก่ กรรมการที่ไม่ได้เข้าประชุม โดยกรรมการผู้นั้นได้พิจารณาและลงนามในบันทึกเวียนมติงานประชุม เร่งด่วนประจำเดือน ซึ่งส่งมาให้พิจารณาภายหลัง โดยถือเสมือนว่ากรรมการผู้นั้นไม่ได้ขาดการประชุมในเดือนนั้น ๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติขัดกับมติคณะรัฐมนตรี เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่าเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ

การจ่ายภาษีเงินได้ให้แก่พนักงาน เนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2517 กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกประเภทปรับปรุงรายได้ของพนักงาน และลูกจ้างให้สูงเพียงพอที่จะเสียภาษีได้เอง ยกเว้นบริษัทจำกัดที่จัดตั้งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งในทางปฏิบัติปรากฏว่ารัฐวิสาหกิจประเภทบริษัทจำกัดบางแห่งอ้างว่า มติดังกล่าวไม่มีผลบังคับกับรัฐวิสาหกิจของตน และรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ปฏิบัติไปเพราะต้องทำตามข้อตกลงเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหารัฐวิสาหกิจในสังกัดของตน ต่อคณะรัฐมนตรีซึ่งผลปรากฏว่าคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและให้กระทรวงอื่น ๆ ถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งเรียกกันทั่วไปว่ามาตรการแก้ไขปัญหา 5 ประการ ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม (พิพัฒน์ ไทยอารี . 2530 : 7)

นโยบายการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจที่สำคัญยิ่ง คือ การกำหนดนโยบายรัฐวิสาหกิจภายหลังการปรับค่าเงินบาท ซึ่งมีลักษณะมุ่งเน้นในประเด็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่หนักแน่นที่สุดครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบการแปรรูปไว้อย่างชัดเจน เช่น การขายหุ้นรัฐวิสาหกิจสัมปทานหรือเข้าร่วมประกอบกิจการบางส่วนโดยเอกชน การขาย ยุบเลิกหรือแปรสภาพการจำหน่ายหุ้นของกิจการเอกชนที่รัฐบาลถืออยู่ และการจัดตั้งกองทุนพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อหารายได้เป็นกองทุนสำหรับใช้จ่ายกับรัฐวิสาหกิจที่มีความจำเป็น เป็นต้นแนวทางปฏิบัติเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นเรื่องที่ค่อนข้างลำบาก เพราะมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ดังนี้

1. กฎระเบียบ พระราชบัญญัติจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง โดยเฉพาะที่เป็นสาธารณูปโภค

สาธารณูปการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 เป็นต้นมา ก็ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการขายหุ้นหรือมีข้อจำกัด ในการให้เอกชนมาร่วมดำเนินงานได้ลำบาก เรื่องนี้จึงต้องมีการพิจารณาแก้ไข กรณีขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จะเป็นกรณีที่สำคัญมากในขณะนี้ เพราะได้ดำเนินการล่วงหน้าไปจนถึงขั้นร่างกฎหมายแล้ว และกำลังดำเนินการตามระบบการออกกฎหมายอยู่ขณะนี้

2. ความเข้าใจ คือ ความเข้าใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงาน ตลอดจนกระทรวง เจ้าของกิจการที่ต้องเข้าใจในแง่ความเป็นจริงว่าสิ่งแวดล้อมได้เปลี่ยนไปแล้ว ระบบอุปถัมภ์จากรัฐนั้น ไม่สามารถที่จะหวังได้อีกต่อไป ฉะนั้นเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้ามั่นคงถาวรของรัฐวิสาหกิจเอง จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตัวเอง และดำเนินการในรูปแบบใหม่ จะเห็นได้ว่าเรื่องจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากจิตใจไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจ ก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติ

3. ฝ่ายเอกชนขาดความมั่นใจในฝ่ายรัฐบาล เนื่องจากว่าได้รับฟังรัฐบาลแถลงมามาก แต่เวลาปฏิบัติมักทำไม่ค่อยได้ผล ทั้งนี้เพราะแนวนโยบายของรัฐบาล และวิธียังไม่ค่อยจะเป็นเรื่องเดียวกัน ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขไว้มาก จนเป็นปัญหาในการปฏิบัติ ซึ่งเรื่องนี้กระทรวงการคลังคงจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญสูงสุด

4. ขาดความรู้และความเข้าใจเฉพาะเรื่อง กรณีนี้จะเป็นอุปสรรคสำคัญของการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นวิชาชีพพิเศษซึ่งเรียกว่า Financial Engineering คือ เป็นเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง ฉะนั้นในการที่จะแปรสภาพจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ซึ่งเราจะต้องพยายาม หาความรู้ในเรื่องนี้ให้มากหรือใช้วิธีนำเอาบุคคลอื่นที่มีความรู้ในเรื่องนี้มาช่วยแนะนำ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชน ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่า ในแง่ทัศนคติต่อรัฐวิสาหกิจโดยรวม พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนมีความคิดเห็นส่วนใหญ่แตกต่างกันโดยพนักงานรัฐวิสาหกิจมักจะมององค์การมองผู้บริหารในแง่ดีกว่าประชาชน ส่วนในแง่ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานและประชาชนเข้าใจความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ตอบทั้ง 2 กลุ่มใหญ่มีความเข้าใจว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นคือ การให้เอกชนเข้ามาร่วมมีบทบาทในหน่วยงาน ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นเจ้าของหรือดำเนินการทั้งหมด

อิงอร ศิริพานิช (2538 : 86-87) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน ผลปรากฏว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากการแบ่งกลุ่มพนักงานตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการปฏิบัติงาน และเงินเดือนแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากคำถามที่ใช้เป็นเครื่องมือวัด พบว่า พนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันกล่าวคือ พนักงานทั้งหมด จะมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปเชิงปฏิเสธ ร้อยละ 52.7 ไม่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วิฑูร ทาบโลหะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อ

การแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นบริษัทมหาชนพบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความเห็นด้วยว่า ยังมีอุปสรรคอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การเงินและการให้บริการ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่ใหญ่เกินไป และอิงระบบราชการมีระเบียบที่ล้าสมัย ขั้นตอนมาก นอกจากนั้นพนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยเป็นอย่างมาก คือต้องให้ได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม และยังมีแนวโน้มการแปรรูปเป็นไปได้น้อยที่จะทำให้สำเร็จ

จิระชัย ศรีสมบัติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางพบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. แต่มีพนักงานอีกถึงร้อยละ 42.9 ที่มีความรู้และเข้าใจที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เข้าใจ โดยเฉพาะด้านความรู้ความเข้าใจ ต่อมูลเหตุการแปรรูปในประเด็นเรื่องการแปรรูป กฟผ. จะทำให้ กฟผ. มีโอกาสกู้เงินจากต่างประเทศมากขึ้น ทำให้มีการปรับราคาค่าไฟฟ้า เพิ่มขึ้นเป็นเชิงธุรกิจ

บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลปรากฏว่า ผู้บริหารของการประปานครหลวงมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ความรู้สึกในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และการคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่ระดับตำแหน่งก่อให้เกิดความแตกต่าง

อำนาจ บุญมี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ในอนาคตกิจการต่าง ๆ ที่สำคัญสามารถที่จะแปรรูปไปสู่ภาคเอกชนได้โดยที่ ทศท. จะต้องกำหนดให้มีคณะกรรมการในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจและเกิดความพอใจในการปฏิบัติของลูกจ้างในองค์กร

ธนากร ภัทรการ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและอุปสรรคของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า สาเหตุที่ กฟผ. จำต้องแปรรูปก็เนื่องจาก เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้เอกชนเข้ามาบริหารการลงทุนในกิจการของรัฐ ลดภาระการลงทุนของ กฟผ. และต้องการจำกัดเพดานเงินกู้ต่างประเทศของ กฟผ. ลง

อนวัช มาลาวัลย์ (2539 : 154) ได้ศึกษากระบวนการทางกฎหมายในการแปรรูปกิจการของรัฐไปเป็นเอกชน สรุปได้ว่า กิจการของรัฐที่อยู่ในโครงการแปรรูปไปเป็นของเอกชนในประเทศไทยนั้น จะมีเฉพาะกิจการของรัฐประเภทรัฐวิสาหกิจเท่านั้น โดยยึดหลักเกณฑ์ว่ากิจการใด เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามนิยามในพระราชบัญญัติวิธีขึ้นประมาณ พ.ศ. 2502 และเพื่อสะดวกในการศึกษาจึงยึดการแบ่งประเภท ตามเกณฑ์ของกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท โดยแบ่งเป็น 4 ประเภทซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท จะมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกัน และมีประเภทของงานที่ต่างกัน หากรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ จะดำเนินการแปรรูปกิจการตามวิธีการทางกฎหมาย ที่มีอยู่ในประเทศไทยปัจจุบันจึงคงต้องใช้วิธีที่แตกต่างกันบ้าง คือ

1. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือประกาศคณะปฏิวัติ ดำเนินการแปรรูปโดยการแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้ง
2. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ดำเนินการจัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกา
3. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดำเนินการแปรรูปกิจการโดยการโอนหุ้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

4. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยมติดคณะรัฐมนตรี ดำเนินการแปรรูปกิจการโดยใช้มติดคณะรัฐมนตรี

จากพจน์ อำพันแสง (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน : ศึกษากรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้ว่ารัฐจะได้กำหนดนโยบาย เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ชัดเจน แต่ในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายฉบับใด ที่กำหนดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้โดยตรง จะมีเพียงกฎหมายและระเบียบบางฉบับที่นำมาปรับใช้กับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นกรณี ๆ ไปอันได้แก่ พระราชบัญญัติว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วม หรือดำเนินกิจการของรัฐ พ.ศ. 2535 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจำหน่าย กิจการหรือหุ้นที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจเป็นเจ้าของ พ.ศ. 2504 ตามกรณีศึกษา กฟผ. นั้น กิจการไฟฟ้าจะเป็นกิจการที่ต้องการเงินลงทุนสูง ซึ่งในการนี้เพื่อให้ไม่ให้เป็นภาระแก่ภาครัฐบาลเกินไป กฟผ. จึงได้มีการเพิ่มบทบาทของเอกชนในกิจการบางส่วน

ศิริสุข ศรีเมือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วน เพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นิตชา ชีวะพฤษ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานร้อยละ 47.8 เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ภายหลังการแปรรูป ในขณะที่ร้อยละ 52.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีทัศนคติไม่ต้องการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลงจากเดิม โดยเฉพาะในรูปตัวเงิน

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ทิมมินส์ (Timmins. 1986 : 50-59) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยสรุปว่าการแปรรูปจะมีผลต่อสภาพการจ้างของพนักงาน ทำให้มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษา Uthan Study พบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้พนักงานที่ถูกปลดออกจากราชการ จำนวน 58 % มีงานทำใหม่ แต่ได้รับรายได้ต่ำกว่าเดิม 74% ได้รับผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ และ 85% กล่าวว่าจะไม่กลับมาทำงานในส่วนรัฐบาลอีก

บัลเวเดอร์ และพ็อบเพโอเลค (Balawajder & Popiolek. 1993 : 15-24) ได้ทำการสำรวจ พนักงานขององค์การทอผ้าและเส้นใยในประเทศโปแลนด์ที่กำลังจะดำเนินการแปรรูป โดยทำการสำรวจว่า พนักงานขององค์การมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และได้ประเมินถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ข้อมูลจากการศึกษาพบว่า พนักงานขาดความรู้และข้อมูลที่ดีในด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรวมถึงคำแนะนำ ด้านสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็ยังมีกังวลและวิตกเกี่ยวกับอนาคตโดยมีความคาดหวังและต้องการที่จะให้มีการสร้างความเข้าใจถึงกระบวนการการแปรรูปและต้องการที่จะให้มีการระบุให้ชัดเจนถึงการเตรียมการในเรื่องการแปรรูป รวมทั้งการชี้แจงในเรื่องสิทธิประโยชน์และความแน่นอนต่าง ๆ ที่จะมีต่อพนักงานอีกด้วย

ฮาร์ริส (Harris. 1994 : 126-128) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในอิงแลนด์ และเวลส์ในปี 1989 โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 177 คน ในช่วง 3 เดือนก่อนที่จะดำเนินการแปรรูป และหลังจากนั้นอีก 8 เดือน พนักงานจะได้รับการติดต่ออีกครั้งภายหลังการแปรรูป ผลปรากฏว่า นอก

เนื่องจากระดับของการจัดการที่จะเกิดขึ้นแล้ว พนักงานส่วนมากจะกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจกับโอกาสหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะได้รับการปรับปรุงกิจการ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยสาขาต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรต้น

1.1 อายุ

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 101) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 65) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนด อายุ เป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัย

1.2 วุฒิการศึกษา

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 102) ได้ศึกษา พบว่า พนักงานขององค์กรโทรศัพท์ที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ อิงอร ศิริพานิช (2538 : 91) ที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกันและบุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 68) ได้ศึกษาพบว่าผู้บริหารของการประปานครหลวง ที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัย จึงกำหนด วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 108) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 66) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารของการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ผู้บริหารการประปานครหลวงที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปไม่ต่างกัน ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดเอาประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

1.4 หน่วยงานที่สังกัด

พจมาลย์ ชมเดือน (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์กรการทอผ้า กระทรวงกลาโหม พบว่า พนักงานที่หน่วยปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึง กำหนด หน่วยงานที่สังกัดเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

1.5 ตำแหน่งงาน

อิงอร ศิริพานิช (2538 : 91) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 106) ที่ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 72) ที่ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้กำหนด ตำแหน่งงาน เป็นอีกตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

1.6 เงินเดือน

บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 70) ได้ศึกษาพบว่า ผู้บริหารการประปานครหลวงที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 104) ที่ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนด เงินเดือนเป็นอีกตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

1.7 เพศ

บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทัศนคติของผู้บริหารของการประปา นครหลวง ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ความแตกต่างกันเกี่ยวกับเพศ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และศิรินุช ศรีเมือง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า เพศไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือก เพศ เป็นตัวแปรต้นอีกตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

2. ตัวแปรตาม

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เสาวนีย์ สีชนวัฒน์และ ทรงศรี สนธิทรัพย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชน เข้าใจความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ตอบทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นการให้เอกชนเข้ามาร่วมมีบทบาทในหน่วยงาน และอิงอร ศิริพานิช (2538 : 86-87) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 111) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงกำหนด ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัยครั้งนี้

2.1.1 รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : 77) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารของการประปา นครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลปรากฏว่า ผู้บริหารมีทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในรูปแบบการร่วมทุนและรูปแบบทำสัญญาว่าจ้าง ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์ (2535 : 193) ที่พบว่า พนักงานส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการให้เอกชนเข้าร่วมในกิจการการประปาประชาติบัตย์และการประปาทุมนธานี ในรูปแบบการร่วมลงทุน และรูปแบบการทำสัญญาว่าจ้าง นอกจากนั้น สติลและ เฮล์ด (จิรัตน์ สังข์แก้ว 2530 : 20) ได้ระบุถึงรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ประการ คือ การเก็บค่าใช้บริการ แทนการนำเงินภาษีมาลงทุนเพื่อให้บริการนั้น ทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ แปลงจากกิจการที่โอนมาเป็นของรัฐบาลกลับไปเป็นกิจการของเอกชน และการให้อิสระในการประกอบการให้เอกชนสามารถเข้ามาดำเนินการได้ ดังนั้นจากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงกำหนดเอารูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

2.1.2 สวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภาวนา พัฒนศรี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ราชการ : ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน พบว่า ประเภทสวัสดิการที่จัดให้พนักงาน มีทั้งประเภทสวัสดิการที่จัดให้ตามกฎหมายและสูงกว่า ชนิดของสวัสดิการครอบคลุมเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงาน การศึกษา นันทนาการ เศรษฐกิจ โบนัสและสวัสดิการที่เกี่ยวกับ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และศหทัยา มีประเทศ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า มีบริการและเคยใช้บริการ สวัสดิการที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิต แม่เมาะ จังหวัดลำปางจัดให้ บริการที่ใช้เป็นจำนวนมาก ได้แก่ เงินยืมชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้า เงินค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ บริการเสื้อผ้า เครื่องแบบ บริการที่อยู่อาศัย บริการรถรับส่ง เป็นต้น บริการที่ใช้น้อย ได้แก่ รถยนต์สวัสดิการให้เช่า บริการบ้านพักรับรองเพื่อพักผ่อนและท่องเที่ยว บริการห้องสมุด เป็นต้น ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือก สวัสดิการ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัย

2.1.3 สิทธิประโยชน์

วิฑูร ทาบโลหะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า สิ่งที่พนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากในการแปรรูปคือ ต้องให้ได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส สิทธิในการซื้อหุ้นหรือสิทธิอื่น ๆ จะต้องได้รับเท่าเดิม หรือมากกว่าเดิมและนิตินา ชีวะพฤษ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพบว่า พนักงานร้อยละ 47.8 เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ภายหลังการแปรรูป ในขณะที่ร้อยละ 52.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีทัศนคติไม่ต้องการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลงจากเดิมโดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ในรูปตัวเงินนอกจากนั้น ผลการวิจัยของ อำนาจ บุญมี (2539 : บทคัดย่อ)ยังพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจต่อสิทธิประโยชน์ภายหลังที่มีการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยแล้ว จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือก สิทธิประโยชน์ เป็นตัวแปรในการวิจัยอีกตัวแปรหนึ่ง

2.1.4 ความมั่นคงในอาชีพ

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 129) ได้ศึกษา ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีระดับความมั่นคงในการทำ งานต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน โดยพนักงานที่มีความมั่นคงในการทำงานมาก จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่า พนักงานที่มีความมั่นคงปานกลางและน้อยตามลำดับ ซึ่งแตกต่างจากผลการวิจัยของ บุศวรรณ เจตน์จำนงจิต (2539 : บทคัดย่อ)ที่ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า ผู้บริหารที่มีความรู้สึกในเรื่องความมั่นคงในการทำงานต่างกัน แต่ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงเลือก ความมั่นคงในอาชีพเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

2.2 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์และ ทรงศรี สนธิทรัพย์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนให้ลำดับที่ของปัญหาและอุปสรรคด้านต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกัน ดังนั้นจากผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยจึงกำหนด ปัญหาอุปสรรค เป็นอีกตัวแปรหนึ่งในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด 4 หน่วยงาน จำนวน 13,046 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกมาจากประชากร คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัด 4 หน่วยงาน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,344 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1 ซึ่งคำนวณได้จากสูตรของ ยามาเน่ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ . 2535 : 68) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากร
 e คือ ความคลาดเคลื่อน = .05

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บริหาร	1,246	303
2. เศรษฐกิจและการตลาด	1,287	305
3. โทคมណคม	3,363	357
4. ไปรษณีย์	7,150	379
รวมทั้งหมด	13,046	1,344

ที่มา: กองอัตรากำลัง การสื่อสารแห่งประเทศไทย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบทดสอบ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ เป็นแบบสำรวจรายการตามที่กำหนดไว้ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบเพื่อวัด ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด 2 คำตอบ คือ ใช่และไม่ใช่ 4 ด้าน จำนวน 65 ข้อ ได้แก่

2.1 รูปแบบการแปรรูป จำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย ข้อ 1-27 เป็นรูปแบบให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการกับรัฐวิสาหกิจ ข้อ 28-35 เป็นรูปแบบการแปรรูปตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม

2.2 ด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ ด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการให้ลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด 4 ข้อ คือ รูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์และความมั่นคงในอาชีพ เพื่อให้ผู้ตอบแบบทดสอบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้โดยอิสระ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบทดสอบ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัย ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบทดสอบจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป เพื่อ

กำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบทดสอบ

4. นำแบบทดสอบฉบับร่างที่ได้ ไปขอคำปรึกษาจากประธาน และกรรมการควบคุม ปรินญาณพนธ์ พิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่าย และชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัย

5. นำแบบทดสอบที่แก้ไขตามคำแนะนำ แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษา อย่างต่ำ ปรินญาโท รวม 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เทียงตรง ของการใช้ภาษาและเนื้อหา แล้วนำไป แก้ไขปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลอง กับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้ไป วิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยวิเคราะห์หา ความยากง่าย อำนาจจำแนก และความ เชื่อมั่นของแบบทดสอบ ดังนี้

1. หาค่าความยากง่าย และค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความยากง่ายของ แบบทดสอบเป็นรายข้อ แล้วคัดเลือกเอาข้อที่มีค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 จากนั้นทำการ วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้ออีกครั้ง แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ จำนวน 65 ข้อ หลังจากนั้นนำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่น

2. หาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.755

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อขอศึกษาข้อมูล พื้นฐานของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยัง หัวหน้าหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือพนักงานงานในบังคับบัญชา ตอบ แบบทดสอบ

3. การส่งแบบทดสอบ ผู้วิจัยส่งแบบทดสอบพร้อมหนังสือขอความร่วมมือ ให้หัวหน้าหน่วยงานด้วยตัวเอง เพื่อให้ท่านส่งต่อพนักงานในบังคับบัญชาและขอให้ท่านหรือตัวแทนเก็บรวบรวมแบบทดสอบ ไว้ ผู้วิจัยได้กลับไปรับคืนภายใน 1 เดือน

4. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบทดสอบได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบ ทดสอบทุกฉบับ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS / PC (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer)ตามลำดับดังนี้ .

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน โดยวิธีการแจกแจงความถี่และคำนวณหาค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (X) มีเกณฑ์กำหนดค่าคะแนนระดับความรู้ความเข้าใจและการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์กำหนดค่าคะแนนระดับความรู้ความเข้าใจในข้อความ คิดเป็นคะแนนคือ

1 คะแนน สำหรับผู้ตอบถูก

0 คะแนน สำหรับผู้ตอบผิด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจโดยรวม แบ่งระดับความรู้ความเข้าใจตามการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ของกรมวิชาการ เป็น 5 ระดับคือ (กรมวิชาการ, 2535 : 24)

- 00.00-13.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจต่ำ
- 13.01-26.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำ
- 26.01-39.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง
- 39.01-52.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างสูง
- 52.01-65.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจสูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แบ่งระดับความรู้ความเข้าใจตามการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ของกรมวิชาการ เป็น 5 ระดับคือ (กรมวิชาการ, 2535 : 24)

- 00.00-07.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจต่ำ
- 07.01-14.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำ
- 14.01-21.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง
- 21.01-28.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างสูง
- 28.01-35.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจสูง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ของความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ แบ่งระดับความรู้ความเข้าใจตามการประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ของกรมวิชาการ เป็น 5 ระดับคือ (กรมวิชาการ, 2535 : 24)

- 00.00-02.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจต่ำ
 02.01-04.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำ
 04.01-06.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง
 06.01-08.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างสูง
 08.01-10.00 หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจสูง

3. การหาค่ากระจายน้ำหนักของคำตอบ โดยการหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ t-test
5. การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ F-test และเมื่อปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe ' s Method)
6. วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นำมาเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยและแปลงเป็นค่าร้อยละ
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 - 7.1 การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของคะแนน มีดังนี้
 - 7.1.1 หาอัตราร้อยละ
 - 7.1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 7.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - 7.2 สถิติหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ
 - 7.2.1 หาค่าความยากง่ายของแบบทดสอบรายข้อ ใช้สูตร (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2538 : 210)

$$P = R / N$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าความยากง่าย
	R	แทน	จำนวนคนที่ทำข้อนั้นถูก
	N	แทน	จำนวนคนที่ทำข้อนั้นทั้งหมด

- 7.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบรายข้อ ใช้สูตร (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. 2538 : 212)

$$r_{p,bis} = (\overline{X_p} - \overline{X_f} / S_t) \cdot \sqrt{pq}$$

เมื่อ	$r_{p,bis}$	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	$\overline{X_p}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ทำข้อนั้นได้
	$\overline{X_f}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ทำข้อนั้นไม่ได้
	S_t	แทน	คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบทดสอบฉบับนั้น

p	แทน	สัดส่วนของคนที่ทำข้อนั้นได้
q	แทน	สัดส่วนของคนที่ทำข้อนั้นไม่ได้หรือ 1-p

7.2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 198) โดยมีสูตรดังนี้

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - \sum pq}{s_t^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อของแบบทดสอบ
	p	แทน	สัดส่วนของผู้ทำได้ในข้อหนึ่ง ๆ นั่นคือสัดส่วนของคนทำถูกต้องกับคนทั้งหมด
	q	แทน	สัดส่วนของคนทำผิดในข้อหนึ่ง ๆ หรือคือ 1-p
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของแบบทดสอบฉบับนั้น

7.3 สถิติทดสอบสมมุติฐาน

7.3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 102)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	การแจกแจงค่าที่
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	X_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

7.3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 113)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

7.3.3 เมื่อผลการวิเคราะห์มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ ที่ค่าวิกฤต .05 ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 140)

$$S = \sqrt{(K-1) F_{(\alpha; df_1, df_2)}} \cdot \sqrt{MS_E \left[\sum_{j=1}^K \frac{(C_j)^2}{N} \right]}$$

เมื่อ	S	แทน	ค่าวิกฤตของเซฟเฟ
	K	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบกัน
	$(\alpha; df_1, df_2)$	แทน	เปิดค่า F ในตารางการแจกแจงค่า F ที่ α มีค่า .05 และ df_1 คือค่า df_b ถ้าเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หรือ df_c หรือ df_R ถ้าเป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทิศทางในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน ส่วน df_2 คือ df_w คือ df_E ค่าใดค่าหนึ่งนั่นเอง
	MS_E	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของความแปรปรวนในตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	C_j	แทน	สัมประสิทธิ์ Contrast ซึ่งจะมีค่าเป็น 1, -1, 1, -1...
	n_j	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	สถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)
t	แทน	สถิติทดสอบที (T-distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และแปลผลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบทดสอบ

ตอนที่ 2 การศึกษาและเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม

ตอนที่ 3 การศึกษาและเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรายด้าน

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนตัว

สถานภาพ	N	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	810	60.27
หญิง	534	39.73
รวม	1,344	100.00
2. อายุ		
25 ปี หรือน้อยกว่า	272	20.24
26-35 ปี	390	29.02
36-45 ปี	352	26.19
46 ปีขึ้นไป	330	24.55
รวม	1,344	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวส.	510	37.95
ปวส. หรือเทียบเท่า	451	33.56
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	368	27.38
สูงกว่าปริญญาตรี	15	1.12
รวม	1,344	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	494	36.76
11-15 ปี	293	21.80
16-20 ปี	320	23.81
21 ปีขึ้นไป	237	17.63
รวม	1,344	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	N	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
ด้านบริหาร	303	22.54
ด้านเศรษฐกิจและการตลาด	305	22.69
ด้านโทรคมนาคม	357	26.56
ด้านโปรชนีย์	379	28.20
รวม	1,344	100.00
6. ตำแหน่งงาน		
ต่ำกว่าระดับ 3	200	14.88
ระดับ 3-4	432	32.14
ระดับ 5-6	473	35.19
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	17.78
รวม	1,344	100.00
7. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	220	16.37
10,000-15,000 บาท	440	32.74
15,001-20,000 บาท	480	35.71
20,001 บาทขึ้นไป	204	15.18
รวม	1,344	100.00

จากตาราง 2 ผลปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 60.27 และเป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 39.73 โดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.02 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-45 ปีคิดเป็นร้อยละ 26.19 อายุ 46 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 24.55 และมีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 20.24 ตามลำดับ ส่วนพนักงานที่จบการศึกษามากสุดคือ ต่ำกว่า ปวส. คิดเป็นร้อยละ 37.95 รองลงมาจบการศึกษาระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 33.56 และมีผู้จบการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 27.38 ส่วนที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.12 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่พนักงานมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.76 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.81 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.80 และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.63 ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ มีดังนี้คือ หน่วยงานด้าน โปรชนีย์ คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา สังกัดหน่วยงานด้านโทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 26.56 หน่วยงานด้าน เศรษฐกิจและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 22.60 และหน่วยงานด้านบริหาร คิดเป็นร้อยละ 22.54 ตามลำดับ

พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 5-6 คิดเป็นร้อยละ 35.19 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ 3-4 คิดเป็นร้อยละ 32.14 มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.78 และมีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 14.88 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือนของพนักงาน พบว่า มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมา มีเงินเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.74 เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.37 และเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.18 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาและเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม

2.1 ภาพรวมของความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ภาพรวมคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 3

ตาราง 3 คะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม

เนื้อหาความรู้ความเข้าใจ	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	ร้อยละ	ความรู้ความเข้าใจ
1. รูปแบบการแปรรูป	35	19.50	7.15	55.67	ปานกลาง
2. สวัสดิการ	10	6.05	1.86	60.50	ค่อนข้างสูง
3. สิทธิประโยชน์	10	6.35	1.82	63.50	ค่อนข้างสูง
4. ความมั่นคงในอนาคต	10	4.88	1.67	48.70	ปานกลาง
รวม	65	36.78	8.03	56.57	ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลปรากฏว่า พนักงานทั้งหมด มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมปานกลาง ได้คะแนนเฉลี่ย 36.78 คะแนน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 8.03 คิดเป็นร้อยละ 56.57 แยกเป็น 4 ข้อย่อย ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการแปรรูป ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ (คะแนนเต็ม 35 คะแนน) พนักงานได้คะแนนเฉลี่ย 19.50 คะแนน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 7.15 คิดเป็นร้อยละ 55.67 และมีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) พนักงานได้คะแนนเฉลี่ย 6.05 คะแนน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.86 คิดเป็นร้อยละ 60.50 และมีความรู้ความเข้าใจในระดับค่อนข้างสูง

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) พนักงานได้คะแนนเฉลี่ย 6.35 คะแนน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.82 คิดเป็นร้อยละ 63.50 และมีความรู้ความเข้าใจในระดับค่อนข้างสูง

4. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน) พนักงานได้คะแนนเฉลี่ย 4.88 คะแนน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.67 คิดเป็นร้อยละ 48.70 และมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบแล้วจะเห็นว่า โดยภาพรวมแล้ว พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สิทธิประโยชน์ สูงสุด เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการคิดเป็นร้อยละ 60.50 สำหรับความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูป พนักงานได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 55.67 และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ความมั่นคงในอาชีพ พนักงานได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 48.70 ตามลำดับ

ถ้าจำแนกกลุ่มพนักงานตามระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามระดับความรู้ความเข้าใจ

ระดับความรู้ความเข้าใจ	$\bar{X}$	N	ร้อยละ
ระดับความรู้ความเข้าใจต่ำ	12.24	17	1.26
ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างต่ำ	24.13	117	8.71
ระดับความรู้ความเข้าใจปานกลาง	33.09	654	48.66
ระดับความรู้ความเข้าใจค่อนข้างสูง	44.36	546	40.63
ระดับความรู้ความเข้าใจสูง	54.10	10	0.74
รวม	36.78	1,344	100.00

จากตาราง 4 ผลปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.66 รองลงมาคือกลุ่มพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจ ค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 40.63 พนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจ ค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 8.71 ส่วนพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.26 และมีพนักงานที่มีความรู้ความเข้าใจสูง เพียงร้อยละ 0.74 เท่านั้น

2.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตัวแปรต้นแล้วปรากฏผล ดังนี้

2.2.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตาม

เพศ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ความรู้ความเข้าใจ
ชาย	810	36.57	7.98	1.11	ปานกลาง
หญิง	534	37.07	8.09		ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03		ปานกลาง

$$t (.05 : df \infty) = 1.645$$

จากตาราง 5 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
25 ปี หรือน้อยกว่า	272	35.35	8.49	ปานกลาง
26-35 ปี	390	37.43	7.66	ปานกลาง
36-45 ปี	352	36.88	8.10	ปานกลาง
46 ปีขึ้นไป	330	37.04	7.88	ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุดและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดจากคะแนนเฉลี่ยของพนักงาน จำแนกตามอายุจะเห็นว่า พนักงานแต่ละกลุ่มอายุ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน จำแนกตามอายุ แล้ว ผลปรากฏดังแสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	745.83	248.61	3.88*
ภายในกลุ่ม	1,340	85757.13	64.00	
รวม	1,343	86,502.96		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 7 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 8

ตาราง 8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	25 ปีหรือน้อยกว่า	36-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	26-35 ปี
		N=272	N=352	N=330	N=390
		35.35	36.88	37.04	37.43
25 ปีหรือน้อยกว่า	35.35	-	1.53	1.69	2.08*
36-45 ปี	36.88	-	-	0.16	0.55
46 ปีขึ้นไป	37.04	-	-	-	0.39
26-35 ปี	37.43	-	-	-	-

จากตาราง 8 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 26-35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ปวส.	510	32.64	7.43	ปานกลาง
ปวส.หรือเทียบเท่า	451	37.40	7.11	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	41.56	6.51	ค่อนข้างสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	15	40.47	13.75	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีการศึกษาอยู่ในกลุ่ม ต่ำกว่า ปวส. มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุด และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. และ ปวส. หรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	17,524.07	5841.36	113.47*
ภายในกลุ่ม	1,340	68,978.89	51.48	
รวม	1,343	86,502.96		

$$F (.05 : df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 10 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	X	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
		N=510	N=451	N=15	N=368
		32.64	37.40	40.47	41.56
ต่ำกว่า ปวส.	32.64	-	4.76*	7.83*	8.92*
ปวส.หรือเทียบเท่า	37.40	-	-	3.07	4.16*
สูงกว่าปริญญาตรี	40.47	-	-	-	1.09
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	41.56	-	-	-	-

จากตาราง 11 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ปวส. พร้อมทั้งยังมี พนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษา ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานผลปรากฏดังแสดงไว้ในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	X	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10 ปี	494	35.90	8.06	ปานกลาง
11-15 ปี	293	37.70	7.69	ปานกลาง
16-20 ปี	320	37.63	7.95	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	237	36.27	8.28	ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 12 ผลปรากฏว่าพนักงาน ที่มีประสบการณ์ ไม่เกิน 10 ปีมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุด และพนักงานที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงจากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	920.48	306.83	4.80*
ภายในกลุ่ม	1,340	85,582.48	63.87	
รวม	1,343	86,502.96		

$$F (.05 : df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 13 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ใน การทำงาน		ไม่เกิน 10 ปี N=494	21 ปีขึ้นไป N=237	16-20 ปี N=320	11-15 ปี N=293
	X	35.90	36.27	37.63	37.70
ไม่เกิน 10 ปี	35.90	-	0.37	1.73*	1.80*
21 ปีขึ้นไป	36.27	-	-	1.36	1.43
16-20 ปี	37.63	-	-	-	0.07
11-15 ปี	37.70	-	-	-	-

จากตาราง 14 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ด้านบริหาร	303	36.33	8.31	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจและการตลาด	305	36.79	8.16	ปานกลาง
ด้านโทรคมนาคม	357	37.08	7.94	ปานกลาง
ด้านไปรษณีย์	379	36.81	7.77	ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 15 ผลปรากฏว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุด และพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน ด้านโทรคมนาคม

มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานต่างกันปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 16

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	94.05	31.35	0.49
ภายในกลุ่ม	1,340	86,408.91	64.48	
รวม	1,343	86,502.96		

$$F (.05 , df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 16 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ระดับ 3	200	35.50	8.61	ปานกลาง
ระดับ 3-4	432	36.57	7.94	ปานกลาง
ระดับ 5-6	473	36.87	8.02	ปานกลาง
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	37.99	7.52	ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 17 ผลปรากฏว่าพนักงาน ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุด และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 18

ตาราง 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	697.07	232.36	3.63*
ภายในกลุ่ม	1,340	85,805.89	64.03	
รวม	1,343	86,502.96		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 18 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	X	ต่ำกว่าระดับ 3	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		N=200	N=432	N=473	N=239
		35.50	36.57	36.87	37.99
ต่ำกว่าระดับ 3	35.50	-	1.07	1.37	2.49*
ระดับ 3-4	36.57	-	-	0.30	1.42
ระดับ 5-6	36.87	-	-	-	1.12
ระดับ 7 ขึ้นไป	37.99	-	-	-	-

จากตาราง 19 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี ตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.7 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน ผลปรากฏดังแสดงไว้ในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตาม เงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	220	36.70	8.40	ปานกลาง
10,000-15,000 บาท	440	36.55	7.91	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	480	37.33	7.77	ปานกลาง
20,001 บาทขึ้นไป	204	36.00	8.42	ปานกลาง
รวม	1,344	36.78	8.03	ปานกลาง

จากตาราง 20 ผลปรากฏว่าพนักงาน ที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมต่ำสุด และพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดจากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	293.13	97.71	1.52
ภายในกลุ่ม	1,340	86,209.83	64.34	
รวม	1,343	86,502.96		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 21 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การศึกษาและเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ในแต่ละตัวแปรแยกเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ เป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3.1.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ความรู้ความเข้าใจ
ชาย	810	19.35	7.19	0.92	ปานกลาง
หญิง	534	19.71	7.08		ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15		ปานกลาง

$$t (.05 ; df \alpha) = 1.645$$

จากตาราง 22 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยทั้งเพศชาย และหญิงมีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
25 ปีหรือน้อยกว่า	272	18.11	7.02	ปานกลาง
26-35 ปี	390	20.19	7.23	ปานกลาง
36-45 ปี	352	19.58	7.14	ปานกลาง
46 ปีขึ้นไป	330	19.73	7.02	ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 23 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุเฉลี่ย 25 ปีหรือน้อยกว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุด และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 24

ตาราง 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	730.10	243.37	4.81*
ภายในกลุ่ม	1,340	67,843.87	50.63	
รวม	1,343	68,573.97		

$$F (.05 ; df_{3, 1340}) = 2.61$$

จากตาราง 24 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	25 ปีหรือน้อยกว่า	26-45 ปี	46 ปีขึ้นไป	26-35 ปี
		N=272	N=352	N=330	N=390
		18.11	19.58	19.73	20.19
25 ปีหรือน้อยกว่า	18.11	-	1.47	1.62*	2.08*
36-45 ปี	19.58	-	-	0.15	0.61
46 ปีขึ้นไป	19.73	-	-	-	0.46
26-35 ปี	20.19	-	-	-	-

จากตาราง 25 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่ามีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 26-35 ปี และ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี และ 46 ปี ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
การศึกษาปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ปวส.	510	17.47	7.26	ปานกลาง
ปวส. หรือเทียบเท่า	451	19.53	7.28	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	22.20	5.73	ค่อนข้างสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	15	20.87	8.52	ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 26 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุด และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. ปวส.หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงาน

ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 27

ตาราง 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4,794.88	1,598.19	33.58*
ภายในกลุ่ม	1,340	63,779.09	47.60	
รวม	1,343	68,573.97		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 27 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.หรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
	N=510	N=451	N=15	N=368
$\bar{X}$	17.47	19.53	20.87	22.20
ต่ำกว่า ปวส.	17.47	-	2.06*	4.73*
ปวส.หรือเทียบเท่า	19.53	-	1.34	2.67*
สูงกว่าปริญญาตรี	20.87	-	-	1.33
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	22.20	-	-	-

จากตาราง 28 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่ากับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ปวส. พร้อมทั้งยังมีพนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่ามีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า .นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10 ปี	494	18.69	7.15	ปานกลาง
11-15 ปี	293	20.42	7.14	ปานกลาง
16-20 ปี	320	20.38	6.97	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	237	18.83	7.15	ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 29 ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุด และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 30

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	931.21	310.40	6.15*
ภายในกลุ่ม	1,340	67,642.76	50.48	
รวม	1,343	68,573.97		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 30 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	—	ไม่เกิน 10 ปี	21 ปีขึ้นไป	16-20 ปี	11-15 ปี
		N=494	N=237	N=320	N=293
	X	18.69	18.83	20.38	20.42
ไม่เกิน 10 ปี	18.69	-	0.14	1.69*	1.73*
21 ปีขึ้นไป	18.83	-	-	1.55	1.59
16-20 ปี	20.38	-	-	-	0.04
11-15 ปี	20.42	-	-	-	-

จากตาราง 31 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากพนักงานที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี และ 16-20 ปี มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
บริหาร	303	19.16	7.13	ปานกลาง
เศรษฐกิจและการตลาด	305	19.46	7.18	ปานกลาง
โทรคมนาคม	357	19.74	7.03	ปานกลาง
ไปรษณีย์	379	19.56	7.25	ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 32 ผลปรากฏว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุดและพนักงานด้านโทรคมนาคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดจากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกันมากนัก และอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานต่างกันปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 33

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	57.25	19.08	0.37
ภายในกลุ่ม	1,340	68,516.72	51.13	
รวม	1,343	68,573.97		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 33 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงานปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 34

ตาราง 34 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่าระดับ 3	200	17.70	6.93	ปานกลาง
ระดับ 3-4	432	19.34	7.25	ปานกลาง
ระดับ 5-6	473	19.59	7.14	ปานกลาง
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	21.09	6.81	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 34 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุด และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปมีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 35

ตาราง 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	1,271.39	423.80	8.44*
ภายในกลุ่ม	1,340	67,302.58	50.23	
รวม	1,343	68,573.97		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 35 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าระดับ 3	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		N=200	N=432	N=473	N=239
		17.70	19.34	19.59	21.09
ต่ำกว่าระดับ 3	17.70	-	1.64	1.89*	3.39*
ระดับ 3-4	19.34	-	-	0.25	1.75*
ระดับ 5-6	19.59	-	-	-	1.50
ระดับ 7 ขึ้นไป	21.09	-	-	-	-

จากตาราง 36 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-6 กับระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และ ระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับ 3 พร้อมนี้ยังมี พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.1.7 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เงินเดือน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 37

ตาราง 37 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	19.44	7.21	ปานกลาง
10,001-15,000 บาท	440	19.33	7.22	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	480	20.07	6.99	ปานกลาง
20,001 บาทขึ้นไป	204	18.58	7.21	ปานกลาง
รวม	1,344	19.50	7.15	ปานกลาง

จากตาราง 37 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำสุดและพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 38

ตาราง 38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	339.89	113.30	2.23
ภายในกลุ่ม	1,340	68,234.08	50.92	
รวม	1,343	68,573.97		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 38 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่เงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ

3.2.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตาม เพศ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 39

ตาราง 39 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ความรู้ความเข้าใจ
ชาย	810	6.02	1.89	0.70	ค่อนข้างสูง
หญิง	534	6.09	1.82		ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86		ค่อนข้างสูง

$$t (.05 ; df_{\infty}) = 1.645$$

จากตาราง 39 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3.2.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 40

ตาราง 40 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
25 ปีหรือน้อยกว่า	272	5.98	1.94	ปานกลาง
26-35 ปี	390	6.05	1.82	ค่อนข้างสูง
36-45 ปี	352	6.03	1.87	ค่อนข้างสูง
46 ปีขึ้นไป	330	6.11	1.84	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 40 ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุด และพนักงานที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า พนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 41

ตาราง 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2.80	0.93	0.27
ภายในกลุ่ม	1,340	4,649.25	3.47	
รวม	1,343	4,652.05		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 41 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ที่เงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3.2.3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผล
ดังแสดงไว้ในตาราง 42

ตาราง 42 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ปวส.	510	5.89	1.89	ปานกลาง
ปวส.หรือเทียบเท่า	451	6.03	1.84	ค่อนข้างสูง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	6.26	1.83	ค่อนข้างสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	15	6.33	1.80	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 42 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ปวส. มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุด และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 43

ตาราง 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	31.08	10.36	3.00*
ภายในกลุ่ม	1,340	4,620.97	3.45	
รวม	1,343	4,652.05		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 43 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 44

ตาราง 44 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านสวัสดิการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	— X	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
		N=510	N=451	N=368	N=15
	X	5.89	6.03	6.26	6.33
ต่ำกว่า ปวส.	5.89	-	0.14	0.37*	0.44
ปวส.หรือเทียบเท่า	6.03	-	-	0.23	0.30
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6.26	-	-	-	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	6.33	-	-	-	-

จากตาราง 44 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษา ต่ำกว่า ปวส. มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 45

ตาราง 45 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10 ปี	494	6.00	1.90	ปานกลาง
11-15 ปี	293	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง
16-20 ปี	320	6.03	1.80	ค่อนข้างสูง
21 ปีขึ้นไป	237	6.15	1.86	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 45 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุดและพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 46

ตาราง 46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	3.61	1.20	0.35
ภายในกลุ่ม	1,340	4,648.44	3.47	
รวม	1,343	4652.05		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 46 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจ ด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

3.2.5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 47

ตาราง 47 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
บริหาร	303	6.19	1.87	ค่อนข้างสูง
เศรษฐกิจและการตลาด	305	6.11	1.85	ค่อนข้างสูง
โทรคมนาคม	357	5.92	1.93	ปานกลาง
ไปรษณีย์	379	6.00	1.79	ปานกลาง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 47 พนักงานด้านโทรคมนาคม มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุด และพนักงานด้านบริหารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า พนักงานด้านไปรษณีย์และด้านโทรคมนาคม มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 48

ตาราง 48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	14.47	4.82	1.39
ภายในกลุ่ม	1,340	4,637.58	3.46	
รวม	1,343	4,652.05		

$$F (.05 ; df_{3, 1340}) = 2.61$$

จากตาราง 48 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีที่ทำงานต่างหน่วยงานกันมีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่หน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3.2.6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 49

ตาราง 49 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่าระดับ 3	200	5.84	1.96	ปานกลาง
ระดับ 3-4	432	5.99	1.85	ปานกลาง
ระดับ 5-6	473	6.05	1.84	ค่อนข้างสูง
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	6.31	1.82	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 49 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุดและพนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่

ละกลุ่มจะเห็นว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับ 3 กับพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 50

ตาราง 50 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	27.23	9.08	2.63*
ภายในกลุ่ม	1,340	4,624.82	3.45	
รวม	1,343	4,652.05		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 50 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 51

ตาราง 51 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าระดับ 3	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		N=200	N=432	N=473	N=239
		5.84	5.99	6.05	6.31
ต่ำกว่าระดับ 3	5.84	-	0.15	0.21	0.47*
ระดับ 3-4	5.99	-	-	0.06	0.32
ระดับ 5-6	6.05	-	-	-	0.26
ระดับ 7 ขึ้นไป	6.31	-	-	-	-

จากตาราง 51 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ

มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2.7 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเงินเดือน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 52

ตาราง 52 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	6.00	1.95	ปานกลาง
10,001-15,000 บาท	440	5.92	1.85	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	480	6.16	1.84	ค่อนข้างสูง
20,001 บาทขึ้นไป	204	6.13	1.84	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.05	1.86	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 52 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยด้านสวัสดิการต่ำสุดและพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า พนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท กับพนักงานที่มีเงินเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 53

ตาราง 53 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	15.20	5.07	1.46
ภายในกลุ่ม	1,340	4,636.85	3.46	
รวม	1,343	4,652.05		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 53 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้

ความเข้าใจด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่เงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

3.3 ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์

3.3.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 54

ตาราง 54 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ความรู้ความเข้าใจ
ชาย	810	6.33	1.84	0.40	ค่อนข้างสูง
หญิง	534	6.37	1.85		ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.35	1.84		ค่อนข้างสูง

$$t (.05 ; df_{\infty}) = 1.645$$

จากตาราง 54 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทั้งเพศชายและหญิง มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง

3.3.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 55

ตาราง 55 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
25 ปีหรือน้อยกว่า	272	6.08	1.84	ค่อนข้างสูง
26-35 ปี	390	6.36	1.82	ค่อนข้างสูง
36-45 ปี	352	6.57	1.87	ค่อนข้างสูง
46 ปีขึ้นไป	330	6.32	1.81	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 55 ผลปรากฏว่าพนักงาน ที่มีอายุ 25 ปี หรือน้อยกว่า มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุด และพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 56

ตาราง 56 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	37.11	12.37	3.67*
ภายในกลุ่ม	1,340	4,509.83	3.37	
รวม	1,343	4,546.94		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 56 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 57

ตาราง 57 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามอายุ

อายุ	— X	25 ปีหรือน้อยกว่า	46 ปีขึ้นไป	26-35 ปี	36-45 ปี
		N=272	N=330	N=390	N=352
	X	6.08	6.32	6.36	6.57
25 ปีหรือน้อยกว่า	6.08	-	0.24	0.28	0.49*
46 ปีขึ้นไป	6.32	-	-	0.04	0.25
26-35 ปี	6.36	-	-	-	0.21
36-45 ปี	6.57	-	-	-	-

จากตาราง 57 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่ามีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่านอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3.3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 58

ตาราง 58 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ปวส.	510	6.08	1.86	ค่อนข้างสูง
ปวส.หรือเทียบเท่า	451	6.28	1.84	ค่อนข้างสูง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	6.74	1.72	ค่อนข้างสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	15	8.00	1.77	ค่อนข้างสูง
รวม	1,344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 58 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุด และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า ทั้งหมดมีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 59

ตาราง 59 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	135.61	45.20	13.74*
ภายในกลุ่ม	1340	4411.33	3.29	
รวม	1343	4546.94		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 59 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 60

ตาราง 60 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	X	ต่ำกว่า ปวส.	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		N=510	N=451	N=368	N=15
		6.08	6.28	6.74	8.00
ต่ำกว่า ปวส.	6.08	-	0.20	0.66*	1.92*
ปวส.หรือเทียบเท่า	6.28	-	-	0.46*	1.72*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6.74	-	-	-	1.26
สูงกว่าปริญญาตรี	8.00	-	-	-	-

จากตาราง 60 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. พร้อมนี้ยังมีพนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3.4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 61

ตาราง 61 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10 ปี	494	6.16	1.81	ค่อนข้างสูง
11-15 ปี	293	6.67	1.82	ค่อนข้างสูง
16-20 ปี	320	6.38	1.84	ค่อนข้างสูง
21 ปีขึ้นไป	237	6.33	1.85	ค่อนข้างสูง
รวม	1344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 61 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุด และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ใน ตาราง 62

ตาราง 62 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	48.25	16.08	4.79*
ภายในกลุ่ม	1340	4498.69	3.36	
รวม	1343	4546.94		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 62 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 63

ตาราง 63 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน		ไม่เกิน 10 ปี	21 ปีขึ้นไป	16-20 ปี	11-15 ปี
		N=494	N=237	N=320	N=293
	X	6.16	6.33	6.38	6.67
ไม่เกิน 10 ปี	6.16	-	0.17	0.22	0.51*
21 ปีขึ้นไป	6.33	-	-	0.05	0.34
16-20 ปี	6.38	-	-	-	0.29
11-15 ปี	6.67	-	-	-	-

จากตาราง 63 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3.5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด
ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 64

ตาราง 64 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
บริหาร	303	6.33	1.84	ค่อนข้างสูง
เศรษฐกิจและการตลาด	305	6.38	1.90	ค่อนข้างสูง
โทรคมนาคม	357	6.36	1.83	ค่อนข้างสูง
ไปรษณีย์	379	6.34	1.81	ค่อนข้างสูง
รวม	1344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 64 ผลปรากฏว่า พนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุดและพนักงานด้านเศรษฐกิจและการตลาด มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 65

ตาราง 65 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	0.47	0.16	0.05
ภายในกลุ่ม	1340	4546.47	3.39	
รวม	1343	4546.94		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 65 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

3.3.6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 66

ตาราง 66 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่าระดับ 3	200	5.86	1.77	ปานกลาง
ระดับ 3-4	432	6.20	1.85	ค่อนข้างสูง
ระดับ 5-6	473	6.51	1.83	ค่อนข้างสูง
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	6.71	1.81	ค่อนข้างสูง
รวม	1344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 66 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุด และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 67

ตาราง 67 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	100.50	33.50	10.09*
ภายในกลุ่ม	1340	4446.44	3.32	
รวม	1343	4546.94		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 67 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 68

ตาราง 68 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	—	ต่ำกว่าระดับ 3	ระดับ 3-4	ระดับ 5-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
		N=200	N=432	N=473	N=239
	X	5.86	6.20	6.51	6.71
ต่ำกว่าระดับ 3	5.86	-	0.34	0.65*	0.85*
ระดับ 3-4	6.20	-	-	0.31	0.51*
ระดับ 5-6	6.51	-	-	-	0.20
ระดับ 7 ขึ้นไป	6.71	-	-	-	-

จากตาราง 68 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-6 กับ ระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-6 และ ระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับ 3 พร้อมนี้ยังมีพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย นั่นคือ พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 3-4 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3.7 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเงินเดือน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 69

ตาราง 69 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	6.15	1.86	ค่อนข้างสูง
10,001-15,000 บาท	440	6.26	1.84	ค่อนข้างสูง
15,001-20,000 บาท	480	6.46	1.84	ค่อนข้างสูง
20,001 บาทขึ้นไป	204	6.50	1.81	ค่อนข้างสูง
รวม	1344	6.35	1.84	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 69 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยด้านสิทธิประโยชน์ต่ำสุด และพนักงานที่มีเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 70

ตาราง 70 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	23.59	7.86	2.33
ภายในกลุ่ม	1340	4523.35	3.38	
รวม	1343	4546.94		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 70 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่เงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน

3.4 ความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ

3.4.1 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 71

ตาราง 71 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	ความรู้ความเข้าใจ
ชาย	810	4.87	1.20	0.30	ปานกลาง
หญิง	534	4.90	2.20		ปานกลาง
รวม	1344	4.88	1.67		ปานกลาง

$$t (.05 ; df \infty) = 1.645$$

จากตาราง 71 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทั้งชายและหญิง มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ ไม่แตกต่างกันและอยู่ในระดับปานกลาง

3.4.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 72

ตาราง 72 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
25 ปีหรือน้อยกว่า	272	5.18	1.32	ปานกลาง
26-35 ปี	390	4.83	1.76	ปานกลาง
36-45 ปี	352	4.69	1.81	ปานกลาง
46 ปีขึ้นไป	330	4.88	1.63	ปานกลาง
รวม	1,344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 72 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพต่ำสุด และพนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 73

ตาราง 73 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	37.73	12.58	4.56*
ภายในกลุ่ม	1340	3705.01	2.76	
รวม	1343	3742.74		

$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$

จากตาราง 73 ผลปรากฏว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 74

ตาราง 74 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	— X	36-45 ปี	26-35 ปี	46 ปีขึ้นไป	25 ปีหรือน้อยกว่า
		N=352	N=390	N=330	N=272
	X	4.69	4.83	4.88	5.18
36-45 ปี	4.69	-	0.14	0.19	0.49*
26-35 ปี	4.83	-	-	0.05	0.35
26-35 ปี	4.88	-	-	-	0.30
25 ปีหรือน้อยกว่า	5.18	-	-	-	-

จากตาราง 74 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มี อายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มี อายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4.3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา
ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 75

ตาราง 75 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่า ปวส.	510	3.20	1.62	ค่อนข้างต่ำ
ปวส.หรือเทียบเท่า	451	5.55	1.77	ปานกลาง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	368	6.36	1.40	ค่อนข้างสูง
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.27	1.75	ปานกลาง
รวม	1,344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 75 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพต่ำสุด และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่มจะเห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง พนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า กับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่า ปวส. มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 76

ตาราง 76 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	2457.97	819.32	853.46*
ภายในกลุ่ม	1340	1284.77	0.96	
รวม	1343	3742.74		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 76 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 77

ตาราง 77 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปวส.	สูงกว่าปริญญาตรี	ปวส.หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
		N=510	N=15	N=451	N=368
		3.20	5.27	5.55	6.36
ต่ำกว่า ปวส.	3.20	-	2.07	2.35	3.16
สูงกว่าปริญญาตรี	5.27	-	-	0.28	1.09*
ปวส.หรือเทียบเท่า	5.55	-	-	-	0.81
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6.36	-	-	-	-

จากตาราง 77 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4.4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 78

ตาราง 78 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10 ปี	494	5.05	1.50	ปานกลาง
11-15 ปี	293	4.56	1.99	ปานกลาง
16-20 ปี	320	4.83	1.64	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	237	4.97	1.56	ปานกลาง
รวม	1344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 78 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพสูงสุด และพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 79

ตาราง 79 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.59	15.53	5.63*
ภายในกลุ่ม	1340	3696.15	2.76	
รวม	1343	3742.74		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 79 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 80

ตาราง 80 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	X	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป	ไม่เกิน 10 ปี
		N=293	N=320	N=237	N=494
	X	4.56	4.83	4.97	5.05
11-15 ปี	4.56	-	0.27	0.41	0.49*
16-20 ปี	4.83	-	-	0.14	0.22
21 ปีขึ้นไป	4.97	-	-	-	0.08
ไม่เกิน 10 ปี	5.05	-	-	-	-

จากตาราง 80 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี

มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4.5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 81

ตาราง 81 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
บริหาร	303	4.64	2.04	ปานกลาง
เศรษฐกิจและการตลาด	305	4.84	1.63	ปานกลาง
โทรคมนาคม	357	5.06	1.38	ปานกลาง
ไปรษณีย์	379	4.92	1.60	ปานกลาง
รวม	1344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 81 ผลปรากฏว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพต่ำสุด และพนักงานด้านโทรคมนาคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 82

ตาราง 82 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	30.13	10.04	3.62*
ภายในกลุ่ม	1340	3712.61	2.77	
รวม	1343	3742.74		

$$F(.05; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 82 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 83

ตาราง 83 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	X	บริหาร	เศรษฐกิจและการตลาด	ไปรษณีย์	โทรคมนาคม
		N=303	N=305	N=379	N=357
	X	4.64	4.84	4.92	5.06
บริหาร	4.64	-	0.20	0.28	0.42*
เศรษฐกิจและการตลาด	4.84	-	-	0.08	0.22
ไปรษณีย์	4.92	-	-	-	0.14
โทรคมนาคม	5.06	-	-	-	-

จากตาราง 83 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานด้านโทรคมนาคม มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ พนักงานด้านโทรคมนาคม มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานด้านบริหาร นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4.6 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 84

ตาราง 84 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ต่ำกว่าระดับ 3	200	6.11	1.77	ค่อนข้างสูง
ระดับ 3-4	432	5.04	1.38	ปานกลาง
ระดับ 5-6	473	4.71	1.81	ปานกลาง
ระดับ 7 ขึ้นไป	239	3.87	1.51	ค่อนข้างต่ำ
รวม	1344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 84 ผลปรากฏว่า พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพสูงสุด และพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 85

ตาราง 85 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	568.34	189.45	79.94*
ภายในกลุ่ม	1340	3174.40	2.37	
รวม	1343	3742.74		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 85 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 86

ตาราง 86 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	—	ระดับ 7 ขึ้นไป	ระดับ 5-6	ระดับ 3-4	ต่ำกว่าระดับ 3
		N=239	N=473	N=432	N=200
	X	3.87	4.71	5.04	6.11
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.87	-	0.84*	1.17*	2.24*
ระดับ 5-6	4.71	-	-	0.33*	1.40*
ระดับ 3-4	5.04	-	-	-	1.07*
ต่ำกว่าระดับ 3	6.11	-	-	-	-

จากตาราง 86 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ ทุกคู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือพนักงานที่มีตำแหน่ง ต่ำกว่าระดับ 3 ระดับ 3-4 และระดับ 5-6 มีความรู้ความเข้าใจ มากกว่าพนักงาน ระดับ 7 ขึ้นไป นอกจากนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 และระดับ 3-4 ยังมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป อีกด้วย และสุดท้ายพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่า ระดับ 3 มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานระดับ 3-4

3.4.7 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน
ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 87

ตาราง 87 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความรู้ความเข้าใจ
ไม่เกิน 10,000 บาท	220	5.11	1.63	ปานกลาง
10,001-15,000 บาท	440	5.05	1.42	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	480	4.65	1.84	ปานกลาง
20,001 บาทขึ้นไป	204	4.79	1.72	ปานกลาง
รวม	1344	4.88	1.67	ปานกลาง

จากตาราง 87 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นคงในอาชีพสูงสุด และพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จากคะแนนเฉลี่ยของพนักงานแต่ละกลุ่ม จะเห็นว่า มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 88

ตาราง 88 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	53.05	17.68	6.43*
ภายในกลุ่ม	1340	3689.69	2.75	
รวม	1343	3742.74		

$$F (.05 ; df_{3,1340}) = 2.61$$

จากตาราง 88 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกันมีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้นำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 89

ตาราง 89 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านความมั่นคงในอาชีพ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน				
	1 5,001- 20,000 บาท	20,001 บาท ขึ้นไป	10,001- 15,000 บาท	ไม่เกิน 10,000 บาท
	N=480	N=204	N=440	N=220
X	4.65	4.79	5.05	5.11
15,001-20,000บาท	4.65	-	0.14	0.40*
20,001 บาทขึ้นไป	4.79	-	0.26	0.32
10,001-15,000 บาท	5.05	-	-	0.06
ไม่เกิน 10,000 บาท	5.11	-	-	-

จากตาราง 89 ผลปรากฏว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท และพนักงานที่มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างจากพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือพนักงานที่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 และ 10,001-15,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังแสดงไว้ในตาราง 90

ตาราง 90 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ให้ลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคในการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ

ปัญหาอุปสรรค	ลำดับ	จำนวน	ร้อยละ
กฎระเบียบของระบบราชการ	1	258	19.20
ปัญหาการว่างงาน	2	244	18.15
วัฒนธรรมองค์การ	3	215	16.00
โครงสร้างรัฐวิสาหกิจ	4	187	13.91
พนักงานของรัฐวิสาหกิจ	5	137	10.19
ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ	6	117	8.71
สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ	7	45	3.35
ระบบการบริหารงาน	8	40	2.98
กลุ่มบุคคลผู้เสียผลประโยชน์	9	32	2.38
ปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์กับเอกชน	10	30	2.23
พรรคการเมือง	11	21	1.56
ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ	12	18	1.34
รวม		1,344	100.00

จากตาราง 90 ผลปรากฏว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ กฎระเบียบของระบบราชการ มีความสำคัญมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 19.20 รองลงมาคือปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ ปัญหาการว่างงาน คิดเป็นร้อยละ 18.15 ส่วนปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับ ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ มีความสำคัญต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 1.34

เนื่องจากแบบทดสอบตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด 4 ข้อ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ปรากฏว่า ไม่มีผู้ใดตอบแบบทดสอบ ผู้วิจัยจึงไม่มีข้อมูลนำเสนอสำหรับการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

✓ ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน รูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน
3. เพื่อจัดลำดับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับต่ำ
2. สถานภาพของพนักงาน ที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,344 คน เลือกมาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งหมด 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ จำนวนทั้งหมด 7 ข้อ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านรูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ จำนวนทั้งหมด 65 ข้อ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ และตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer) ประกอบด้วยสถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น
3. สถิติทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และ วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

- 1.1 เพศของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชายคิดเป็นร้อยละ 60.27
- 1.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.21
- 1.3 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ต่ำกว่า ปวส. ถึง ปวส.

หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 71.51

1.4 ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างไม่เกิน 10 ปี ถึง 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.57

1.5 หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สังกัดด้านไปรษณีย์และด้านโทรคมนาคม คิดเป็นร้อยละ 54.76

1.6 ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระหว่างระดับ 3-6 คิดเป็นร้อยละ 67.33

1.7 เงินเดือนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.45

2. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2.1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2 การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรต้น ปรากฏผลดังนี้

2.2.1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.2 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.3 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.4 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านสวัสดิการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.5 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.6 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2.2.7 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจ ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้ลำดับ ภาระเบี่ยงของระบบราชการ เป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการว่างงาน ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรมการรัฐวิสาหกิจ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะ รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลานานและได้มีการ

แปรสภาพรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่แตกต่างไปจากหลักการเดิม ๆ จนเป็นที่เข้าใจกันว่า รัฐบาลจะดำเนินการอย่างจริงจัง และมีแนวนโยบายในเชิงสนับสนุน หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (พิพัฒน์ ไทยอารี.2530 : 1) ประกอบกับทางกระทรวงคมนาคมได้เริ่มจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมขึ้นเมื่อต้น พ.ศ. 2538 และต่อมาได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ฉบับใหม่ ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมดังกล่าว ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540 (การสื่อสารแห่งประเทศไทย 2540 : 10) ประกอบกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขององค์การผ่านสื่อภายในต่าง ๆ อีกด้วย เช่น วารสาร กสท. วารสารรวมใจ กสท. และการจัดประชุมสัมมนา เหล่านี้เป็นต้น ดังนั้นจากนโยบายและแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม และการประชาสัมพันธ์ดังกล่าว จึงทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิเทศา ชีวะพฤษ (2540:77) พบว่า ผลการวิเคราะห์คะแนนความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของปริญญญา จันทรัตน์ (2536: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความรู้ความเข้าใจและเจตคติของผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจ ต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 : ศึกษาเฉพาะกรณีการประปานครหลวง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในระดับปานกลาง ส่วน ศิริบุษ ศรีเมือง (2540:127) ยังได้ศึกษาพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจมากเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน มีผลสรุปดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานในการสื่อสารแห่งประเทศไทย นั้นสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งเพศชายและหญิง โดยไม่ต้องคำนึงถึงเพศว่า จะมาเป็นข้อจำกัดความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่จะมีบางตำแหน่งเท่านั้นซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพราะมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากกว่า เช่น บุรุษไปรษณีย์ ช่างยนต์ ช่างติดตั้งเสาอากาศโทรคมนาคม เป็นต้น นอกจากนี้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ยังเปิดโอกาสให้ทั้งพนักงานเพศชาย และเพศหญิงมีเท่าเทียมกันอีกด้วย รวมถึงเสรีภาพด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการศึกษา การรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ และการแสดงความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิง ก็ยังมีเท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญญา จันทรัตน์ (2536:75) พบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในระดับปานกลาง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุ 26-35 ปี มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า พนักงานที่มีอายุ 25 ปีหรือน้อยกว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีนโยบายการแปรรูปมานานแล้ว ทำให้พนักงานที่อยู่ช่วงอายุมาก ย่อมต้องมีการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้มากกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุต่ำ ประกอบกับพนักงานที่มีช่วงอายุมาก มีโอกาสเข้ารับฟังนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งจัดโดยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย มากกว่า จากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ สามารถนำมาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน หรือเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ส่วนด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สวัสดิการ มีลักษณะเป็นรูปธรรม ที่พนักงานสามารถทราบและรับประโยชน์ได้โดยตรง และเท่าเทียมกันทุกคน ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยโดยรวมสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปญญญา จันทรรัตน์ (2536:76) พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีความรู้มากกว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี แสดงว่า อายุของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงอายุ 51-60 ปี จะมีความรู้ความเข้าใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี

2.3 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ ปวส.หรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่า ปวส. และพร้อมกันนั้น พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ปวส.หรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานมีภาระกิจ บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามสาขาที่จบมาเป็นส่วนใหญ่ เช่น ทางด้านช่างโทรคมนาคม พนักงานจะจบทางด้านช่างระดับ ปวช. หรือปวส. และมีหน้าที่ซ่อมเครื่องมืออุปกรณ์โทรคมนาคม ส่วนพนักงานที่จบปริญญาตรี หรือสูงกว่า ก็ปฏิบัติงานฝ่ายบริหาร และด้านเศรษฐกิจการตลาดมากกว่า ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กรมากกว่า ด้วยเหตุผลที่ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมจะได้รับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบสำคัญเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษารองลงมา ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ อิงอร ศิริพาณิชย์ (2538:62) ที่พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจปานกลางเชิงปฏิฐาน และมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยของ ปริญญา จันทรัตน์ (2536:78) ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

2.4 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีการรับรู้ข่าวสาร เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และการเปลี่ยนแปลงของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่จะเกิดขึ้น จากสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วารสาร กสท. และวารสารรวมใจ กสท. ซึ่งเป็นวารสารภายใน ได้มากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เพราะมีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนานกว่า ประกอบกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น เช่น หัวหน้าแผนก หัวหน้าที่ทำการ ทำให้ได้มีโอกาสเป็นตัวแทนเข้าอบรมเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร รวมถึงนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่จัดโดยกองฝึกอบรมหรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย ทำให้ได้ทราบนโยบายขององค์กรตลอดเวลา ดังนั้น จึงทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญา จันทรัตน์ (2536:80) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ส่วนด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สวัสดิการมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่สามารถทราบ และรับประโยชน์ได้ และพนักงานทุกคนก็มีโอกาสใช้สิทธิของตนเอง ในการรับสวัสดิการเหมือนกันหมด เช่น สวัสดิการในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐฟรี เป็นต้น ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน จึงทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจด้านสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิงอร ศิริพาณิชย์ (2538:68) ที่พบว่า ในการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พนักงาน ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ระบบการบริหาร ระเบียบราชการ ปัจจัยแวดล้อมภายในหน่วยงานคล้ายคลึงกัน และรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเท่าเทียมกันทุกหน่วยงาน จึงเป็นไปได้ที่

พนักงานจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพจนมัลย์ ชมเดือน(2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานองค์การทอผ้า กระทรวงกลาโหม พบว่าพนักงานที่มีหน่วยปฏิบัติงานต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ปริญญา จันทรัตน์ (2536:81) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดสายงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ปฏิบัติงานสายบริหาร มีความรู้ความเข้าใจมากกว่า สายบริการ สายงานผลิตและขนส่ง และสายงานฝ่ายแผนและพัฒนา แสดงว่า สายงานที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดมีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจ ต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดด้านโทรคมนาคม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานด้านบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานมีความรู้สีกว่าหน่วยงานที่ตัวเองสังกัดอยู่ อาจถูกยุบเลิกเมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทมหาชน เช่น บริการวิทยุคมนาคม ที่เอกชนมีให้บริการที่มีคุณภาพอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ในขณะที่พนักงานบางกลุ่มอาจเห็นว่าหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ มีความสำคัญที่ต้องคงไว้ เช่น โทรศัพท์ระหว่างประเทศ เพราะเป็นบริการหลักที่ทำรายได้ให้แก่องค์กร ดังนั้นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่สังกัดหน่วยงานต่างกันจึงมีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของศรีนุช ศรีเมือง(2540:129) พบว่า โดยรวมพนักงานมีระดับความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน โดยพนักงานที่มีความมั่นคงในการทำงานมาก จะมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานที่มีความมั่นคงปานกลางและน้อย

2.6 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป ส่วนมากอยู่ในระดับฝ่ายบริหาร หรืออยู่ในระดับหัวหน้าแผนกและหัวหน้าที่ทำการขึ้นไป มีโอกาสร่วมในการแสดงความคิดเห็น และชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร โดยเฉพาะ นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยทางการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีการให้ข้อมูลในการดำเนินการและชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ผ่านทางสายบังคับจากระดับสูงลงมา อีกวิธีการหนึ่งด้วย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ อิงอร ศรีพาณิชย์ (2538:65) ที่พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ปริญญา จันทรัตน์ (2536:81) ยังพบว่า ความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จำแนกตามระดับตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่แตกต่างกัน

2.7 ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงาน ที่มีเงินเดือนต่างกัน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม ด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงพอสมควร ประกอบกับการมีสิทธิประโยชน์ ในการรับโบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเพียงพอ ดังนั้น พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนต่างกัน จึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม ในด้านรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสวัสดิการ และด้านสิทธิประโยชน์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิงอร ศิริพาณิชย์ (2538:71) ที่พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท และ 10,001-15,000 บาท มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน ที่มีเงินเดือนสูงอาจวิตกกังวลได้ว่า เมื่อมีการแปรรูปจะถูกเลิกจ้าง เพราะการประกอบธุรกิจระบบเอกชน มุ่งหาผลกำไรสูงสุด และหาวิธีลดต้นทุนให้ต่ำสุด นอกจากนั้นยังต้องมีการอื่น ๆ ต้องรับผิดชอบอีก ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำอาจคิดว่า จะไม่ถูกเลิกจ้างเพราะเมื่อเทียบกับภาคเอกชนแล้วยังถือว่าต่ำอยู่และเมื่อมีการแปรรูปองค์กรแล้วจะไม่มีผลกระทบต่อนักลงทุน อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของศิรินุช ศรีเมือง(2540:129) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า โดยรวมพนักงานมีระดับความมั่นคงในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจพบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้ลำดับความสำคัญ ของกฎระเบียบของทางราชการเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายโดยตรงซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลจะต้องแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ หรือยกเลิกพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง เช่น ยกเลิกพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย หรือยกเลิกพระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น แล้ว ร่างพระราชบัญญัติขึ้นมาใหม่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำกันไม่ได้ง่ายนัก เพราะ มีขั้นตอนในการออกพระราชบัญญัติมากต้องใช้เวลานานพอสมควรในการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะกฎระเบียบของทางราชการ ที่เกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประเมศวร์ ศิริรัตน์ (2540: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการพัฒนาและแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า หากรัฐวิสาหกิจจะเปลี่ยนแปลงสถานะภาพของรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามกฎหมาย จัดตั้งให้เป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 ก็ต้องมีการแก้ไขกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเป็นรายแห่ง ซึ่งไม่สามารถทำได้รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงทำให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้กฎระเบียบของทางราชการ เป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการว่างงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานคิดว่าถ้ามีการแปรรูปจะถูกเลิกจ้างภายใน 5 ปี หลังจากมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะปัจจุบันรัฐวิสาหกิจแต่ละ

วิสาหกิจแต่ละแห่ง ส่วนใหญ่มีพนักงานมากเกินไป ทำให้พนักงานรวมตัวกัน เพื่อต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์(2530: บทคัดย่อ)พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจให้ลำดับที่ของปัญหาการว่างงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญมากที่สุดของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จึงให้การว่างงานเป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อันดับรองลงมา และให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ เป็นปัญหาอุปสรรคที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานเห็นว่า กรรมการรัฐวิสาหกิจมีจำนวนน้อย มาจากสายการเมืองเป็นส่วนใหญ่ และมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีผลกระทบต่อบุคคลเหล่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิฑูร ทาบโลหะ (2538:75) พบว่าการได้มาซึ่งผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ ส่วนใหญ่เป็นการได้มาในลักษณะการเมือง และเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าที่จะพิจารณา ถึงความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร ดังนั้นพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จึงให้ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ เป็นปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ลำดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับค่อนข้างสูง แต่ทำไมพนักงานมักต่อต้านการแปรรูป ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และควรศึกษาหาปัจจัยว่า ทำไมพนักงานจึงไม่ต้องการให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในต่างจังหวัด

2.2 ควรศึกษาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับเศรษฐกิจ สังคม เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ไกรยุทธ์ ชีรดาณันท์. (2533). *รัฐวิสาหกิจในระบบเศรษฐกิจ: สภาพปัจจุบันและแนวคิดในอนาคต บทความการประชุมทางวิชาการเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบันและอนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย. (2539). *ปฐมนิเทศ*. กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรม การสื่อสาร ฯ.
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย. (2540). *แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมกับการแปรสภาพ กสท.* กรุงเทพฯ: กองประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร ฯ.
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย. (2541, 22 มิถุนายน). *เอกสารประกอบการสัมมนา หลักสูตร การแปรสภาพ กสท. เทคนิคและวิธีการ*. สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารฯ.
- จากุพจน์ อำพันแสง. (2539). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจบางส่วน : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรา วสุวานิช. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิระชัย ศรีสมบัติ. (2539). *ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพันธ์ สังข์แก้ว. (2530). *รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์. (2535). *ความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะเขต พื้นที่ปริมณฑล ตอนเหนือ (การประปาปทุมธานีและการประปา ประชาธิปัตย์)*. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ธนากร ภัทรการ. (2539). *ปัญหาและอุปสรรคของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา ชีวะพฤกษ์. (2540). *ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- บุศวรรณ เจตนจำนงจิต. (2539). *ทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปฏินญา จันทรรัตน์. (2536). *ความรู้ความเข้าใจและเจตคติของผู้ปฏิบัติงานรัฐวิสาหกิจต่อพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 : ศึกษาเฉพาะกรณีการประปาหนหลวง*. วิทยานิพนธ์ สด.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดลำนนา.
- ประกิจ รัตนสุวรรณ. (2526). *การวัดและประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประพัฒน์ จำปาไทย. (2530, สิงหาคม-กันยายน). "นักวิจัยยุค," *วารสารวิจัยการศึกษา*. 10(6) : 29.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ : การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรเมศวร์ ศิริรัตน์. (2540). *มาตรการทางกฎหมายในการพัฒนาและแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ พรหมจินดารักษ์. (2530). *การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาช่วงอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2529ก). *รัฐวิสาหกิจ : โครงสร้าง การบริหารและนโยบาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2529ข). *นโยบายและกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2530ก). *พัฒนาการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2530ข). *ทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (ม.ป.ป.). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)*. กรุงเทพฯ : สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2531). *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรสวัสดิ์ เพชรแดง. (2536). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535- 2539)*. กรุงเทพฯ: พลิกทัศน์เตอร์.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2533). *การประเมินผลและการสร้างแบบสอบถาม*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- ลัดดาวัลย์ หวังพานิช. (2528). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดลำนนา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิชาการ, กรม. (2535). *คู่มือครูประเมินผลการเรียน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2523). *พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรือง.

- วัฒนา เอี่ยมบำรุง. (2540,มิถุนายน). "แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมฉบับวิเคราะห์,"
วารสารสื่อสาร.8 : 8.
- วิฑูร ทาบโลหะ. (2539). *ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ต่อการปรับปรุงองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นบริษัทมหาชน*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). เชียงใหม่ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วินัย ตรีโพชนต์ศักดิ์. (2536). *การศึกษาองค์ประกอบของความรู้และทักษะเชิงวิศวกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกกรณีการศึกษาการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกด้วยกรรมวิธีการฉีด*.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. (บริหารอาชีพ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.
- ศิริสุข ศรีเมือง. (2540). *ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการปรับปรุง
รัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทน์เอม. (2527). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2525). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง
ชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2530). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2535). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2540). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันท์ สลโกสม. (2524). *การประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2531). *การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.
- เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์. (2530). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปรับปรุงรัฐ
วิสาหกิจ*. รายงานการวิจัย ศูนย์ศึกษารัฐวิสาหกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- อิงอร ศิริพานิช. (2538). *ทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ :
ศึกษากรณีพนักงานในสำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาลังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เอนก เพียรอนุกุลบุตร. (2527). *การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- อำนาจ บุญมี. (2539). *การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
ถ่ายเอกสาร.

- อนวัช มาลาวัลย์. (2539). *กระบวนการทางกฎหมายในการแปรรูปกิจการของรัฐไปเป็นเอกชน*.
 วิทยานิพนธ์ น.ม. (นิติศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ถ่ายเอกสาร.
- อมรรัตน์ ยืนสมาน. (2540). *บทบาทของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย
 ต่อนโยบายแปรรูปตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
 (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักรธรรม. (2526). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Alexander, Leigh and Simmons, John. (1975). *The Determinants of School Achievement in
 Developing Countries*. The Educational Production Function.
- Anthony, I. (1995, January). *Determinants of Success of Nation Privatization Programs*.
 Journal of Harvard Business Review.
- Balawajder, P.K. (1993). *Why People Dislike the Privatization of Their Work Places*. Journal of
 Polish-Psychological- Bulletin.
- Bloom, B., Thomas, J. & George, F. (1971). *Handbook on Formative and Evaluator of Student
 Learning*. New York: McGraw-Hill.
- Cowan, L. (1983). *Divestment and Privatization of the Public Sector Case Studies of Five
 Countries*. Submitted to Economic Development Division.
- Cronback, Lee Joseph. (1972). *The Dependability of Behavioral Measurement Theory of
 Generalisability for Scores and Profile*. New York.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Harris, C. (1994). *What does Privatization Mean to Employees? A Study of two Waterples*.
 Journal of Management Research.
- Pendse, D.R. (1985). *The Role of Donor Agencies in the Privatization Process*. A Paper for
 Conference in Privatization Policies.
- Sato, Seizaburo. (1985). *Privatization in Industrialized Countries : The Experience of Japan*.
 Conference on Privatization Policies.
- Timmins, W.M. (1986). *Impacts of Privatization Upon Career Public Employee*. Journal of
 Public Administration Quarterly.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบทดสอบเพื่อการวิจัย

แบบทดสอบเพื่อการวิจัย
เรื่อง
การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับ
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับ
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และเงินเดือน
- เพื่อจัดลำดับปัญหาอุปสรรค ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบทดสอบ

- แบบทดสอบชุดนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ
ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่ง
ประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ตอนที่ 4 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ
- โปรดตอบแบบทดสอบทุกตอนและทุกข้อ
- คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านและใช้
เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ

ผู้วิจัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา อุตสาหกรรมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1

ตอนที่ 1 : สถานภาพของผู้ตอบแบบทดสอบ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วใส่เครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 25 ปี หรือน้อยกว่า

() 26-35 ปี

() 36-45 ปี

() 46 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่า ปวส.

() ปวส. หรือเทียบเท่า

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 11-15 ปี

() 16-20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

5. หน่วยงานที่สังกัด

() ด้านบริหาร

() ด้านไปรษณีย์

() ด้านเศรษฐกิจและการตลาด

() ด้านโทรคมนาคม

6. ตำแหน่งงาน

() ต่ำกว่าระดับ 3

() ระดับ 3-4

() ระดับ 5-6

() ระดับ 7 ขึ้นไป

7. เงินเดือน

() ต่ำกว่า 10,000 บาท

() 10,000-15,000 บาท

() 15,001-20,000 บาท

() 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 : ความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
	<u>รูปแบบการแปรรูป</u>		
1.	การถอนตัวของรัฐ หมายถึง รัฐไม่ทำการผลิตสินค้าหรือบริการบางชนิดที่รัฐดำเนินการอยู่อีกต่อไป		
2.	การขาดแคลนเงินทุนดำเนินการเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดที่รัฐต้องถอนตัวจากการผลิตสินค้าหรือบริการนั้น ๆ		
3.	การที่เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนรัฐนั้นเฉพาะส่วนของการผลิตสินค้าหรือบริการเพียงอย่างเดียวส่วนการให้บริการจากรัฐในรูปการให้เปล่ายังคงได้รับเหมือนเดิม		
4.	การขายกิจการ หมายถึง การที่รัฐขายหุ้นบางส่วนให้แก่เอกชนหรือสาธารณชน		
5.	การขายกิจการของรัฐวิสาหกิจ ทำให้รัฐมีรายได้มากขึ้นถ้าหากเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีกำไร		
6.	การขายกิจการเป็นการเปลี่ยนกรรมสิทธิ์ในสินทรัพย์จากรัฐสู่เอกชน โดยรัฐไม่ต้องเกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจนั้นอีกต่อไป		
7.	การนำหุ้นเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ เพื่อขายให้แก่เอกชนบางส่วนไม่ถือว่าเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		
8.	การขายหุ้นให้แก่เอกชนในตลาดหลักทรัพย์ของรัฐนั้นเพื่อเป็นการระดมทุน		
9.	เมื่อขายหุ้นบางส่วนแก่เอกชนในตลาดหลักทรัพย์แล้วรัฐวิสาหกิจนั้นอาจจะไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงเลยนอกจากสัดส่วนผู้ถือหุ้นเท่านั้น		

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
10.	การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชนถือว่าเป็นมาตรการหนึ่งในการชักนำทุนเอกชน		
11.	JOINT VENTURE เป็นรูปแบบบริษัทที่รัฐจัดตั้งขึ้นมาใหม่ โดยมีรัฐร่วมทุนกับเอกชน		
12.	การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน จะต้องอยู่บนพื้นฐานว่า ธุรกิจนั้นยังต้องมีการแทรกแซงจากรัฐบาลอยู่		
13.	การทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก หมายถึง การให้องค์การธุรกิจเอกชนผลิตสินค้าและบริการ โดยได้รับค่าตอบแทนจากส่วนแบ่งของการจำหน่ายสินค้าหรือบริการนั้นจากรัฐ		
14.	การประมูลแข่งขัน ถือว่าเป็นการทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก		
15.	การที่รัฐบาลกลางว่าจ้างรัฐบาลท้องถิ่นทำการผลิตหรือบริการให้ ไม่ถือว่าเป็นการทำสัญญาว่าจ้างบุคคลภายนอก		
16.	การให้สิทธิผูกขาดแก่เอกชนเพื่อให้บริการบางประเภท เรียกว่าการให้สัมปทาน		
17.	การที่รัฐให้สัมปทานบริการบางอย่างแก่เอกชน ราคาค่าบริการถูกกำหนดและควบคุมโดยผู้รับสัมปทานนั้น		
18.	การให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือของประเทศไทยในปัจจุบัน เป็นการให้สัมปทานแบบเอกสิทธิ์		
19.	การประมูลขอผูกขาดเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		
20.	ผู้ประมูลราคาสูงสุดจะได้รับสิทธิผูกขาดจากรัฐโดยต้องจ่ายเงินจำนวนคงที่แก่รัฐ แต่รัฐรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการแทน		
21.	ผู้ชนะการประมูลขอผูกขาดจะไม่ได้รับค่าจ้างจากรัฐ แต่ต้องพยายามเก็บภาษีหรือผลิตสินค้าให้ได้ปริมาณมากที่สุด เพื่อเก็บส่วนที่เหลือที่ต้องจ่ายให้รัฐไว้		

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
22.	การให้เข้าเป็นรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเมื่อรัฐเห็นว่าหมดความจำเป็นต้องใช้สินทรัพย์นั้นหรือ ประสบภาวะขาดทุน		
23.	การให้เข้าสินทรัพย์ ต้องมีกำหนดเวลาและเงื่อนไขประกอบการให้เข้า		
24.	ประโยชน์ของการให้เข้าสินทรัพย์ คือ รัฐไม่ต้องดูแลสินทรัพย์นั้น ขณะเดียวกันยังมีรายได้จากการให้เข้าอีกด้วย		
25.	ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การเปิดเสรี มีความหมายเฉพาะ การขจัดหรือการลดกฎอุปสรรคทางกฎหมายที่ไม่เหมาะสมต่อการดำเนินงานอย่างเสรีของการตลาดเท่านั้น		
26.	รัฐจะเลิกควบคุมการดำเนินงานขององค์การเอกชนเมื่อมีการเปิดเสรี		
27.	การพยายามทำตามนโยบายการค้าเสรีระหว่างชาติต่าง ๆ รวมถึงการยกเลิกกำแพงภาษี ถือว่าเป็นมาตรการหนึ่งที่รัฐนำมาใช้ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำไปสู่การเปิดเสรี		
28.	แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2540		
29.	บริษัท รวมทุน (Holding Company) เป็นบริษัทที่รัฐบาลโดยกระทรวงการคลังจัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดนโยบายรวมในการดำเนินการแปรรูปและบริการ		
30.	บริษัท รวมทุน ประกอบด้วย บริษัท กสท. จำกัด และบริษัท ทศท. จำกัด		
31.	ตามแผนแม่บทการพัฒนา ฯ การสื่อสารแห่งประเทศไทยต้องแยกกิจการไปรษณีย์ออกจากกิจการโทรคมนาคม		
32.	กิจการโทรคมนาคม แปรสภาพเป็น บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด ส่วนกิจการไปรษณีย์ ยังคงเป็นรัฐวิสาหกิจเหมือนเดิม		
33.	บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด จัดหาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic Partner) เข้าถือหุ้นในบริษัทไม่เกินร้อยละ 25		

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
34.	ผู้ปฏิบัติงานเดิมของการสื่อสารแห่งประเทศไทยถือหุ้นในบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4		
35.	บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด มีอำนาจกำหนดอัตราค่าบริการไปรษณีย์พื้นฐานภายในกรอบอัตราค่าบริการที่ กรมไปรษณีย์โทรเลขกำหนด		
	<u>สวัสดิการ</u>		
36.	ผู้ปฏิบัติงานเดิมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่โอนไปสังกัดในบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม		
37.	การช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พนักงานรวมถึงบุคคลในครอบครัว มีสิทธิเบิกได้เต็มจำนวนทั้งประเภทคนไข้ในและคนไข้นอกสำหรับสถานพยาบาลของทางราชการ		
38.	การช่วยเหลือบุตรเกี่ยวกับการศึกษา ตามอัตราและประเภทที่กระทรวงการคลังกำหนด เป็นสวัสดิการเฉพาะของการสื่อสารแห่งประเทศไทย		
39.	เงินช่วยเหลือการคลอดบุตรและเงินช่วยเหลือการอุปสมบทหรือการประกอบพิธีฮัจย์ เป็นสวัสดิการเฉพาะที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยมีให้แก่พนักงานโดยไม่รวมคู่สมรส		
40.	เงินช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและชุดทำงาน พนักงานต้องทำงานเกินกว่า 120 วันถึงมีสิทธิเบิกได้		
41.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีสิทธิได้รับเงิน บำเหน็จ ต้องเป็นพนักงานที่เกษียณอายุหรือออกจากงานโดยไม่มีความผิดถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกและมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่า 60 เดือน		
42.	สวัสดิการเกี่ยวกับการให้กู้เงินเพื่อการศึกษาสำหรับบุตร พนักงานต้องมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี		
43.	เงินชดเชย เงินทดแทนและการตรวจสุขภาพหรือร่างกายของพนักงาน จัดเป็นสวัสดิการตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์		

Part 2: The Survey

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
44.	สหกรณ์ออมทรัพย์การสื่อสารแห่งประเทศไทยและสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นหน่วยงานอิสระที่การสื่อสารแห่งประเทศไทย ให้ความสนับสนุนเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน		
45.	การให้เช่าอาคารที่พัก (แฟลตหลักสี่) เป็นสวัสดิการอื่น ๆ ที่พนักงานทุกท่าน มีสิทธิขอเช่า		
	<u>สิทธิประโยชน์</u>		
46.	ภายหลังการแปรรูปสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานที่โอนไปสังกัดบริษัทที่ จัดตั้งขึ้นใหม่ต้องได้รับไม่น้อยกว่าเดิม		
47.	สิทธิประโยชน์ด้านค่าจ้างแรงงานจะต้องถูกปรับให้เท่าเทียมกับภาคเอกชน		
48.	ผู้ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งในนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานที่ โอนไปนั้นมีสถานภาพการทำงานเริ่มต้นใหม่ที่นิติบุคคลนั้น		
49.	สิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆทั้งที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร ตามคำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ และที่เป็นประเพณีปฏิบัติสืบต่อกันมา ให้ถือเป็น สภาพการจ้างในนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นใหม่		
50.	การจัดสรรเงินจำนวนหนึ่ง พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสิทธิได้รับ เงินจำนวนหนึ่งเพียงครั้งเดียว เมื่อ การสื่อสาร ฯ ถูกยกเลิกตามกฎหมาย		
51.	พนักงานมีสิทธิได้รับการจัดสรรหุ้นให้เปล่าและได้รับครั้งเดียวเมื่อ การสื่อสาร ฯ ถูกยกเลิกตามกฎหมายในอัตราส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของจำนวนหุ้นที่บริษัท จัดทะเบียน		
52.	ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะและค่าขนย้ายสิ่งของส่วนตัวอื่น ๆ ที่จำเป็น เป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่สามารถเบิกได้เมื่อต้องย้ายไปทำงาน ที่ใหม่ตามคำสั่งของการสื่อสารแห่งประเทศไทย		
53.	พนักงานมีสิทธิในการขอย้ายที่ทำงาน ซึ่งความจำเป็นอันดับแรกที่ทางผู้บริหาร พิจารณาคือการขอย้ายเพื่อความปลอดภัยแก่ชีวิต		

ข้อที่	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
54.	พนักงาน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสิทธิในการรับโบนัสประจำปีทุกคน		
55.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีสิทธิในการสอบชิงทุนไปศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งมีสิทธิในการขอยุติพัสดุประจำปี		
	<u>ความมั่นคงในอาชีพ</u>		
56.	การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งแก่พนักงานนั้น เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานเมื่อต้องเปลี่ยนสภาพไปสู่การแข่งขันเสรี		
57.	การจัดตั้งกองทุนประกันการเลิกจ้าง เดิมใช้คำว่า กองทุนทดแทนกรณีว่างงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและลดการต่อต้านในการแปรรูป		
58.	ความเป็นจริง การศึกษา อารมณ์ และค่านิยมของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน		
59.	โอกาสที่จะรุ่งเรืองและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นลักษณะของความมั่นคงในอาชีพ		
60.	อาชีพที่มีรายได้สูง มีเวลาให้แก่ครอบครัว บ้าน และสัตว์เลี้ยงพอรุณ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพนั้น		
61.	อาชีพที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น สามารถทำให้ผู้อื่นได้รับความพอใจ จัดเป็นปัจจัยด้านความพอใจ ใ้บุคคลเลือกอาชีพนั้น		
62.	อาชีพที่มีโอกาสได้พบเพื่อนใหม่ ๆ ชอบพบปะบุคคลและได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น จัดเป็นปัจจัยด้านบริการสังคมใ้บุคคลเลือกอาชีพนั้น		
63.	อาชีพที่ทำให้บุคคลอื่นมีความชื่นชอบในตน ใ้การยอมรับและยกย่อง จัดเป็นปัจจัยด้านเกียรติยศใ้บุคคลเลือกอาชีพนั้น		
64.	อาชีพที่ทำแล้วทำให้เกิดความสุข ความพอใจจัดว่าเป็นปัจจัยด้านความพอใจในการเลือกอาชีพนั้น		
65.	อาชีพที่สนใจอย่างแท้จริงจัดเป็นปัจจัยด้านความสนใจในการเลือกอาชีพนั้น		

ตอนที่ 3

ตอนที่ 3 : ปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง : โปรดให้ลำดับความสำคัญของปัญหาอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เข้ามาแล้วใส่หมายเลขลงในช่องลำดับความสำคัญทางขวามือ โดยหมายเลข 1 สำคัญที่สุด และหมายเลข 2 3 4 5.... รองลงมาตามลำดับ (ท่านอาจเลือกหมายเลขเดียวกันได้ในกรณีที่มีความสำคัญเท่ากัน)

ข้อที่	ปัญหาอุปสรรค	ลำดับความสำคัญ
1.	กฎระเบียบของระบบราชการ	
2.	ปัญหาการว่างงาน	
3.	พนักงานของรัฐวิสาหกิจ	
4.	สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ	
5.	พรรคการเมือง	
6.	ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ	
7.	กลุ่มบุคคลผู้เสียผลประโยชน์	
8.	โครงสร้างของรัฐวิสาหกิจ	
9.	ปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์กับเอกชน	
10.	ข้าราชการที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ	
11.	วัฒนธรรมองค์กร	
12.	ระบบการบริหารงาน	
13.	อื่น ๆ (โปรดระบุ)	
		

ตอนที่ 4

ตอนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามหัวข้อต่อไปนี้

1. รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

.....

.....

.....

.....

2. สวัสดิการ

.....

.....

.....

.....

3. สิทธิประโยชน์

.....

.....

.....

.....

4. ความมั่นคงในอาชีพ

.....

.....

.....

.....

5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านมากที่กรุณาตอบแบบทดสอบ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย



ที่ ทม 1007/๒๕๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านไปรษณีย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพั่งศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง เป็นประธานควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานการสื่อสารด้านไปรษณีย์ จำนวน 379 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพั่งศรี ภักดีสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านเศรษฐกิจและการตลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ รองศาสตราจารย์ฐิพ อ่อนโคกสูง เป็นประธานควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ งานการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รดยขออนุญาตให้พนักงานการสื่อสารฯด้าน เศรษฐกิจและการตลาด จำนวน 305 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบ พระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/ ๒๕๔๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านบริหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพั่งศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโกลสง เป็นประธานควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานการสื่อสารฯด้านบริหาร จำนวน 303 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพั่งศรี ภักดีสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลมรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/145-๗



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการการสื่อสารแห่งประเทศไทยด้านโทรคมนาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง เป็นประธานควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตให้พนักงานการสื่อสารฯด้าน โทรคมนาคม จำนวน 357 คน ตอบแบบสอบถามการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ ได้เก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิสาธกรณี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119



ที่ ทม 1007/1250

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองศิลปกรรมการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายรุ่งศรี รักดีสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และรองศาสตราจารย์ อ่อนโศภณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พ.ศ.หญิงมณฑกร เทียมศักดิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องหมายวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายรุ่งศรี รักดีสุวรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

ที่ ทบ 1007/๒๔๑



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทบทวนวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงษ์อุทธร และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโลกสูง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทบทวนวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายอัศรเดช ไชยมิตร เป็นผู้ช่วยตรวจสอบเรื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพูนศรี ภักดีสุวรรณ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิสาธารณ์)

บัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. / โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1007/๒๕1



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มีนาคม 2542

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมไปรษณีย์แห่งเอเชีย-แปซิฟิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายพุ่มศรี ภักดีสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของหน่วยงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธโกกร และรองศาสตราจารย์รุจีพ อ่อนโลกสูง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายภักดี วิจารณ์พันธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพุ่มศรี ภักดีสุวรรณ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 255-4110

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบทดสอบ

ที่ ทบ 1007/1727



กองบริหารกำลัง	
วันที่	140
23	ต.ค. 2542
บันทึกวิทยาลัย	
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	

บันทึกวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

มีนาคม 2542

เรื่อง ขออนุญาตศึกษาข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองอัตรากำลังการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายรุ่งศรี รักดีสุวรรณ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" โดยมี ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธโกร และ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโกลสูง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตศึกษาเอกสารเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับจำนวน เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ และตำแหน่งงาน ในระหว่างเดือนมีนาคม 2542

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นายรุ่งศรี รักดีสุวรรณ ได้ศึกษาข้อมูลเอกสารในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิสาธกรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร./โทรสาร. 258-4119

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

1. พันตรีหญิง บษกร เทียมศักดิ์
จบการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็น วิทยากร 6 แผนกวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
กองฝึกอบรม การสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. นายอัครเดช ไชยบัตร
จบการศึกษา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ)
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนวิสาหกิจ
การสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. นายกิติ โรจนพันธุ์
จบการศึกษา M.B.A. สาขาบริหารทั่วไป จาก Western Illinois University, U.S.A.
ตำแหน่งงานปัจจุบัน เป็น ผู้จัดการบริหารและประสานงาน
ศูนย์ฝึกอบรมการไปรษณีย์แห่งเอเชียและแปซิฟิก

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายฟังก์ศรี ภักดีสุวรรณ
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	96/7 ถนนเหล่านาดี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ช่างโทรคมนาคม ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	การสื่อสารแห่งประเทศไทย ถนนแจ้งวัฒนะ หลักสี่ กรุงเทพฯ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2524	มัธยมปีที่ 3 จากโรงเรียนพลาญชัยพิทยาคม จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ.2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ จากวิทยาลัยเทคนิคร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ.2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น
พ.ศ.2538	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์) จากสถาบันราชภัฏจะเชิงเทรา
พ.ศ.2542	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร