

ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สารนิพนธ์
ของ
นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
พฤษภาคม 2545

ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่
ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

บทคัดย่อ

ของ

นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช

2

23 ก.ค. 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

พฤษภาคม 2545

4148812

สมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช. (2545). ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความคิดเห็นในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 375 คน จำแนกเป็นพนักงานระดับต้น(ระดับ 1-3) จำนวน 21 คน พนักงานระดับกลาง(ระดับ 4-7) จำนวน 310 คน พนักงานผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS PC เพื่อหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที(t-test) การทดสอบค่าเอฟ(F-test) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD(Least Significant Difference) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานภาพของพนักงาน และด้านสิทธิประโยชน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพื่อให้การดำเนินงาน ตามนโยบายการแปรรูปสำเร็จไปด้วยดี การสื่อสารแห่งประเทศไทย ควรพิจารณาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของพนักงาน โดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยให้มีทางเลือกที่ไม่น้อยลงกว่าเดิม และให้มีการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อ นโยบายการแปรรูป ให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับ และความร่วมมือที่ดีต่อการดำเนินการตามนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย

The Communications Authority of Thailand (Head Office) Officers'
Opinion on Privatization of State Enterprise.

AN ABSTRACT
BY
MR. SOMSAK KRINGKRVANICH

Presented in Partial Fulfillment of the requirement for the
Master of Business Administration in Management
at Srinakharinwirot University
May 2002

Somsak Kringkrivanich. (2002). The Communications Authority of Thailand (Head Office) Officers' Opinion on Privatization of State Enterprise. Master thesis, M.B.A.(Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Prof. Supada Sirikudta.

The purpose of the research are to do comparison and contrast on the Communications Authority of Thailand(head office) Officers' opinion on their organization's privatization. The research focuses on their understanding about the privatization of the state enterprise's policies, opinion on officers' status, beneficial right, jobs' reliability and possibility. Sex, age, marital status, education, job position, working years, and salary group the objects.

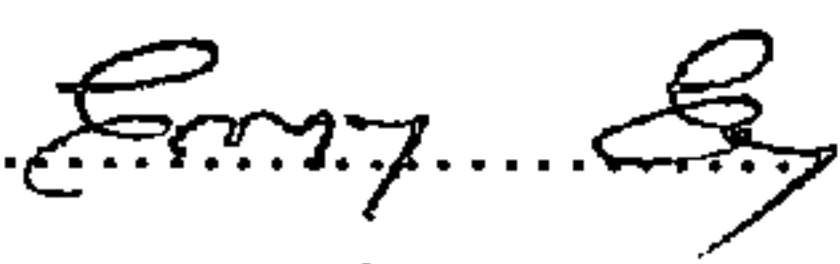
The objects for this research are 375 the Communications Authority of Thailand's officers at head office. 21 of them position in level 1 to level 3, 310 are in level 4 to 7, and the remaining 44 are in the administrative level. The tool use for data correction is questionnaire. Data is analyzed by SPCC PC program on pc computer. The result are in percentage, average, mean, standard deviation, t-test, F-test, and compare their average in pairs by using LSD(Lease Significant Difference). The results of the research are:

1. The Communications Authority of Thailand Officers' opinion on Privatization of State Enterprise all four aspects at moderate level.
2. The Communications Authority of Thailand Officers' with different genders had different opinion on Privatization of State enterprise but no statistically significant different.
3. The Communications Authority of Thailand Officers' ages effect their opinion on Privatization of State Enterprise with statistically significant different especially working status and fringe benefits , which the statistically significant different is 0.5
4. The Communications Authority of Thailand Officers' marriage status, education, positions of works, number of working years, salary and knowledge and understandings in Privatization of State Enterprises policy effect their opinion but no statistically significant different

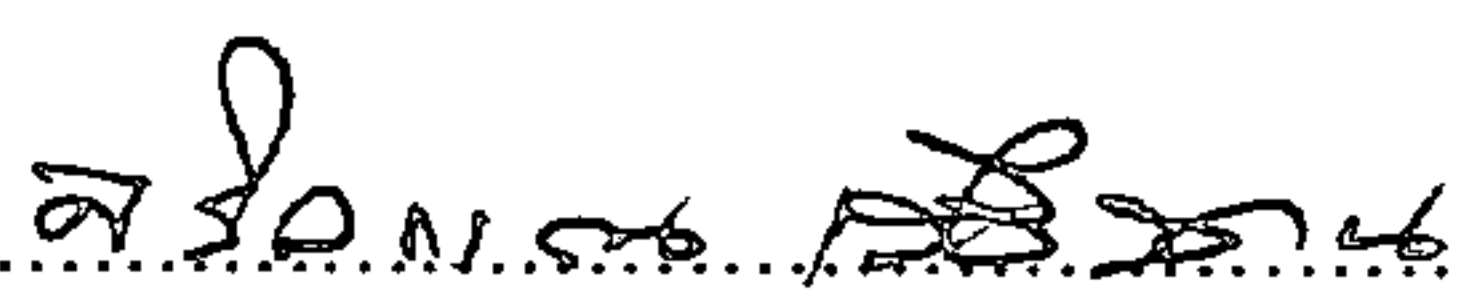
On successful Privatization of The Communications Authority of Thailand's policy, The Communications Authority of Thailand Board Committee should pay attention to the Officers' attitudes about the privatization policy measures, particularly the fringe benefits, the security of the occupation, and the provisions of better opportunities to work. To promote favorable attitudes so as to gain more acceptance and good co-operation among the organization's Officers' a series of a public relations programs should continually be launched during the policy preparation and implementation phases.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

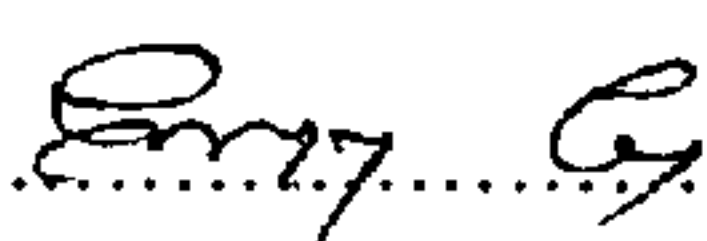
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

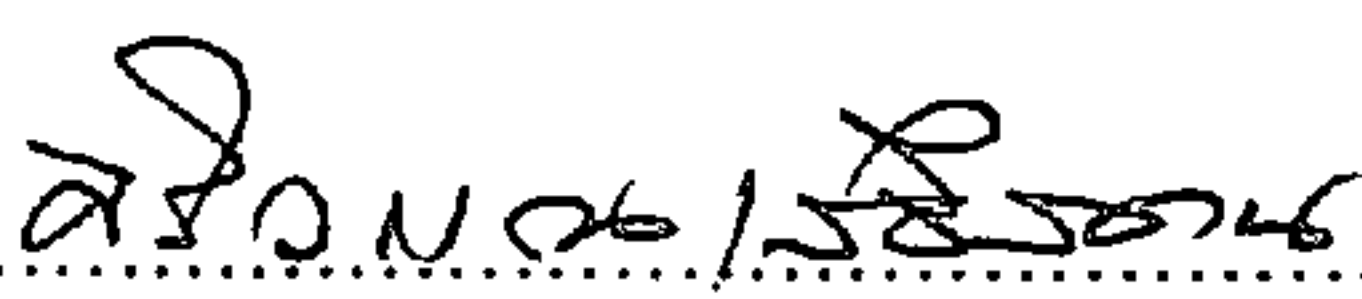
..........
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดตา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

..........
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

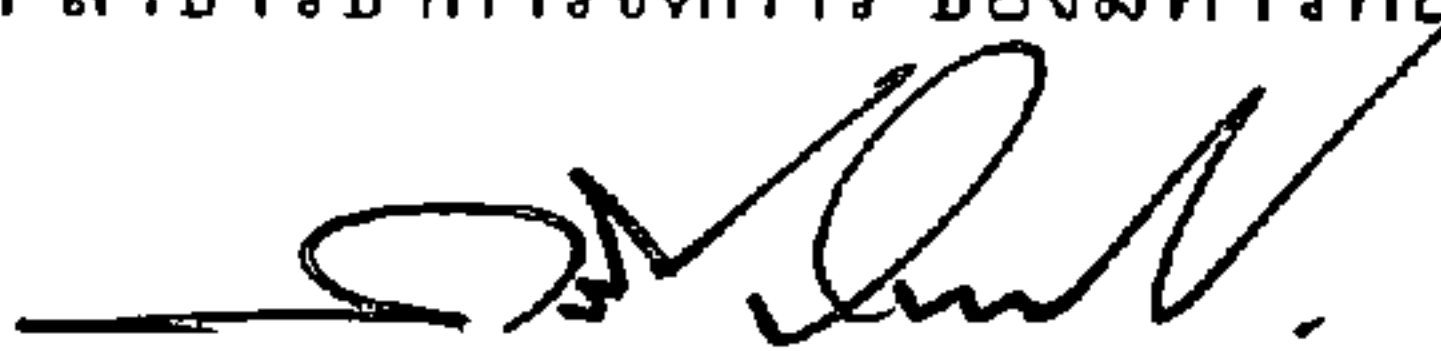
คณะกรรมการสอบ

..........ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกูดตา)

..........กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

..........กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ ลำพาย)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..........คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณวิน)

วันที่.....?.....เดือนพฤษภาคม.....พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการชี้แนะของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา อาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งรองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ลำพาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์นี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้ผู้วิจัยในรายวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตร

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้แก่ พนักงานกองประมวลผล ที่ได้ช่วยในการแจก/รวบรวมแบบสอบถาม และแนะนำในการเก็บข้อมูล คุณสุพันธ์ สิริตมสัน หัวหน้าแผนกประสานงานปรับเปลี่ยนองค์กร สำนักพัฒนาองค์กรที่ได้ช่วยให้คำแนะนำและตรวจแบบสอบถาม คุณอุบลรัตน์ มะเร็งสิทธิ์ หัวหน้าแผนกวิเคราะห์และจัดทำโปรแกรม 3 กองประมวลผล คุณศรัณย์ ไทยบรรเทา ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองประมวลผล คุณอดิศักดิ์ โชคอำนวยชัย ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองประมวลผล คุณกำชัย พนพิเชษ ฐกุล ผู้อำนวยการกองประมวลผล คุณทัศนีย์ โรจน์ พจนรัตน์ ผู้อำนวยการฝ่ายนโยบายและแผน ที่เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำและการวิเคราะห์ข้อมูล และผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ได้ให้อนุญาตในการเก็บข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยผ่านทางกองกลาง

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณบิดามารดาและบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอนมา

สมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบความคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	8
ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	8
การดำเนินงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	10
การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	10
ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	10
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	17
กลยุทธ์การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	18
สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	19
การกำหนดนโยบายและปัจจัยการดำเนินการตามนโยบายการแปรรูปของ การสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	23
ขั้นตอนการดำเนินการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	25
ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	80
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	81
	วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	82
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
	สรุปการศึกษาค้นคว้า.....	82
	การอภิปรายผล.....	87
	ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	90
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	91
	บรรณานุกรม.....	92
	ภาคผนวก ก.....	96
	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
	การวิเคราะห์แบบสอบถาม.....	103
	ภาคผนวก ข.....	107
	หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	108
	ประวัติของผู้วิจัย.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามโควตา.....	35
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท.และรายได้ต่อเดือน ที่ได้รับในปัจจุบัน.....	43
3	ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสาร แห่งประเทศไทย.....	46
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม.....	47
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสถานภาพของ พนักงาน.....	48
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์....	49
7	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคง ในอาชีพ.....	50
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความก้าวหน้าใน อาชีพ.....	51
9	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ ของพนักงานโดยรวม.....	52
10	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน.....	53
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ของพนักงานโดยรวม.....	54
12	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ต่ำกว่า 26 ปี 26-35 ปี 36-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป.....	55
13	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ต่ำกว่า 26 ปี 26-35 ปี 36-45 ปีและ 45 ปีขึ้นไป ด้านสถานภาพของพนักงานโดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	56

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ 26-35 ปี 36-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	56
15	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ 26-35 ปี 36-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน เปรียบเทียบเป็นรายคู่	57
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม สถานภาพสมรส ของพนักงานโดยรวม.....	58
17	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ที่มีต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ.....	59
18	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับ การศึกษาสูงสุด ของพนักงานโดยรวม.....	60
19	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	61
20	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับ ของพนักงานโดยรวม.....	62
21	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับของพนักงาน ระดับต้น(ระดับ 1 - 3) ระดับกลาง(ระดับ 4 -7) และผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป) ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	63
22	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกระยะเวลา การปฏิบัติงานโดยรวม.....	64
23	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	65
24	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม รายได้ ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันของพนักงานโดยรวม.....	66

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยกว่า10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	68
26	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ของพนักงานโดยรวม.....	69
27	เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้ความเข้าใจมาก ความรู้ความเข้าใจน้อย โดยรวม.....	70
28	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหา และอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ข้อดีของการแปรรูป กสท. ข้อเสียของการแปรรูป กสท. และข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.....	71
29	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท.ของพนักงานระดับต้น(ระดับ 1-3)การสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่....	72
30	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของ พนักงานระดับต้น(ระดับ 1-3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	73
31	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของ พนักงานระดับต้น (ระดับ 1 - 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	73
32	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ของการแปรรูป กสท. ของพนักงาน ระดับต้น (ระดับ 1 - 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	73
33	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	74
34	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของ พนักงานระดับกลาง(ระดับ 4-7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	75
35	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของ พนักงานระดับกลาง(ระดับ 4-7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	75
36	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท. ของพนักงาน ระดับกลาง(ระดับ 4-7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	76
37	แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	77

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	77
39 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	78
40 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับ ผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.....	79
41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	86

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กิจการรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจำเป็นต้องจัดตั้งขึ้นในระยะเวลาหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ยุติลง ประเทศต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องรีบฟื้นฟูสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมให้เจริญก้าวหน้า จึงจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการเร่งรัดพัฒนาประเทศโดยเฉพาะกิจการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนกิจการทางด้านความมั่นคง รัฐวิสาหกิจจึงอยู่ในสถานะเป็นเครื่องมือที่รัฐบาลใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยจัดตั้งขึ้นจากกฎหมายใน หลายลักษณะ ทั้งพระราชกำหนด พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานที่รวดเร็วมากกว่าระบบราชการ

ประเทศไทยในช่วงระยะเวลา หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ก็อยู่ในสภาวะเดียวกันกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เศรษฐกิจและสังคมอยู่ในสภาพที่บอบช้ำต้องรีบเร่งฟื้นฟูก่อนเพื่อให้สามารถพึ่งตัวเองได้ในสภาวะหลังสงคราม จึงเป็นช่วงระยะเวลาที่รัฐมีนโยบายให้ดำเนินกิจการรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้น ประกอบกับแนวนโยบายเชิงชาตินิยมของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ซึ่งเป็นนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล พ.ศ. 2496 เพื่อดำเนินการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ นั้น

ต่อมาสถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของโลกได้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ภาคเอกชนสามารถพัฒนาขีดความสามารถในกระบวนการจัดการและเทคโนโลยี ประกอบกับรัฐวิสาหกิจหลายแห่งไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณมีกฎระเบียบควบคุม ทำให้การจัดการและการบริหารไม่คล่องตัว เป็นต้น แนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงเริ่มเกิดขึ้นในสมัยประธานาธิบดีเรแกน แห่งสหรัฐอเมริกา และนายกรัฐมนตรีมาร์กาเร็ต แทตเชอร์ แห่งอังกฤษ

ในส่วนของประเทศไทยได้เริ่มกำหนดให้มีการพัฒนาประเทศอย่างเป็นรูปแบบ ด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 – 2509 ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการนำเอาแนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากำหนดไว้ในแผนพัฒนาแห่งชาติ ถึงแม้จะยังไม่ชัดเจนในระยะแรก

ถึงแม้แนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะเริ่มเกิดขึ้นก็ตาม แต่แนวคิดดังกล่าวก็ยังมีขอบเขตกว้าง ทำให้กลยุทธ์ที่จะนำเอาความคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาดำเนินการให้มีผลทางปฏิบัติ ขาดความชัดเจนและสับสน ประเทศไทยมีแนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ซึ่งมีการเสนอรูปแบบ การร่วมทุนระหว่าง รัฐวิสาหกิจกับเอกชนอยู่บ้าง และพยายามดำเนินการให้มีการแปรรูปกิจการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารงานให้มากขึ้น จนปัจจุบันได้นำแนวคิดการปรับปรุงกิจการให้เป็น “รัฐวิสาหกิจ” มาใช้ปูพื้นฐานสู่การเป็นบริษัทมหาชนที่มีการกระจายหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์ ทว่าในทางปฏิบัติรัฐบาลยังคงถือหุ้นใหญ่อยู่ เพื่อคงอำนาจในการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด สำหรับกิจการที่อาจมีผลกระทบต่อเสถียรภาพ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เป็นรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ให้จัดตั้งการสื่อสารขึ้นเรียกว่า “การสื่อสารแห่งประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินงานและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชนดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม และธุรกิจอื่นที่ ต่อเนื่องใกล้เคียงกัน หรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) ได้บริหารงานมีกำไร จนสามารถนำรายได้ส่งรัฐเป็นอันดับที่ 4 - 5 มาโดยตลอด มีการขยายการให้บริการรับใช้ประชาชนทุกระดับ ทุกกลุ่มอาชีพครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

แต่ภายหลังเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปโลกเข้าสู่ยุคของการแข่งขันอย่างเข้มข้น การสื่อสารจึงมีบทบาทมากขึ้นทำให้ความต้องการการสื่อสารมากขึ้นโดยลำดับ โดยเฉพาะการสื่อสารโทรคมนาคม จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการดำเนินงาน ที่ไม่สามารถสนองตอบความต้องการ ด้านการสื่อสารที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วได้เพียงพอ เนื่องจากติดขัดปัญหาด้านกฎ ระเบียบ ที่ขาดความยืดหยุ่นจนทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน แม้จะมีการแก้ไขให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น แต่ก็ยังช้ากว่าธุรกิจเอกชนอยู่มาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านรายจ่ายที่สูงมากเกี่ยวกับเงินเดือน และสวัสดิการของพนักงาน โดยเฉพาะด้านไปรษณีย์เป็นงานที่ต้องใช้กำลังคนมาก แต่ใช้เงินลงทุนน้อย ตรงกันข้ามกับ ด้านโทรคมนาคมเป็นงานที่ใช้คนน้อยแต่ใช้เงินลงทุนมาก แม้ในภาพรวมของการสื่อสารแห่งประเทศไทยจะดำเนินงานจนมีผลกำไรมาโดยตลอด แต่ในความเป็นจริงด้านไปรษณีย์ประสบผลขาดทุนมาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากด้านไปรษณีย์มีรายจ่ายด้านแรงงานสูงมากขึ้นขณะที่รายได้ค่อนข้างต่ำ ด้วยเหตุผลทั้งด้านไปรษณีย์ที่ขาดทุนสะสมและด้านโทรคมนาคมที่ขาดความคล่องตัว จึงทำให้รัฐบาล มีนโยบายแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อนำมาซึ่งประโยชน์ของประชาชนและเกิดเสรีทางธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบ และคาดว่าเมื่อแปรรูปแล้ว ด้านสื่อสารโทรคมนาคมก็จะมีการแข่งขันกันมากขึ้นดังนั้น คุณภาพของบริการต้องดีขึ้นในขณะที่ราคาต้องถูกลง ประโยชน์ก็จะตกกับผู้ใช้บริการ ส่วนด้านไปรษณีย์ก็ต้องดำเนินงานให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้

จากแนวนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยแปรรูปองค์กร การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับนโยบายมาปฏิบัติ โดยในระยะแรกมีการแก้ไขปรับปรุงกฎ ระเบียบเพื่อความคล่องตัวของการดำเนินงาน ด้านไปรษณีย์มีการจ้างบุคคลภายนอกนำจ่ายไปรษณีย์ภัณฑ์แทนการจ้างพนักงานว่าจ้างเอกชนรับดำเนินการขนส่งถึงไปรษณีย์จ้างบุคคลภายนอกหุ้มห่อพัสดุไปรษณีย์ตามที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนด้านโทรคมนาคมได้ให้สิทธิเอกชนดำเนินบริการวิทยุติดตามตัว วิทยุคมนาคมระบบเซลลูลาร์ ฯลฯ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลอย่างเต็มที่ รวมทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด การสื่อสารแห่งประเทศไทยจึงรับนโยบายการแปรรูปองค์กรในลักษณะที่มีระดับของความเข้มมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการแบ่งแยกองค์กร ออกตามประเภทของการให้บริการ หรือการแยกกิจการ ด้านโทรคมนาคม และด้านไปรษณีย์ออกจากกัน

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจ ที่มีพนักงานและลูกจ้างทำงานอยู่แล้วทั้งหมด 21,130 คน (ที่มา : กองประมวลผล กสท. วันที่ 1 ธันวาคม 2544) การแปรรูปองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานและลูกจ้างดังกล่าว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลกระทบต่อสถานภาพ สิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และอื่นๆ อีกมากมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวควรจะได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เพราะความคิดเห็นเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้นโยบายและการดำเนินงานได้รับการสนับสนุน หรือถูกขัดขวางมิให้การดำเนินงานได้เดินต่อไปด้วยความเรียบร้อยได้ การศึกษาในครั้งนี้นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานแล้ว ผลของการศึกษายังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน สร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องแก่พนักงานอันจะนำมาซึ่งการยอมรับ และการให้ความร่วมมือที่ดีในอนาคตได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำเสนอข้อมูลที่ได้ต่อฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางส่วนหนึ่งของการพิจารณารายละเอียดของการแปรรูปให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้าทำให้ทราบถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ข้อเสนอแนะและแนวทางในการดำเนินนโยบายในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ผลดีผลเสีย สิทธิประโยชน์ที่จะกระทบต่อพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ มีการวางแผนการทำงาน การดำเนินชีวิตและแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนการนำไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์กรและพนักงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อการแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้าน

 - 1.1 สถานภาพของพนักงาน
 - 1.2 สิทธิประโยชน์
 - 1.3 ความมั่นคงในอาชีพ
 - 1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่ จำนวน 6,074 ราย (ที่มา : กองประมวลผล กสท. วันที่ 1 ธันวาคม 2544)
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่ โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 6,074 ราย โดยพิจารณาจากตารางของ ทาโร ยามาเน่(เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 59) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 375 ราย นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควตา (Quota Sampling) แยกตามกลุ่มระดับของพนักงาน พนักงานระดับต้น พนักงานระดับกลาง และพนักงานระดับผู้บริหาร นำมาสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกได้ดังนี้

3.1.1 เพศ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 อายุ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 26 ปี

3.1.2.2 26 - 35 ปี

3.1.2.3 36 – 45 ปี

3.1.2.4 45 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพสมรส

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 สมรส

3.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง

3.1.4 ระดับการศึกษา

3.1.4.1 อนุปริญญาหรือต่ำกว่า

3.1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.1.4.3 ปริญญาโท

3.1.4.4 สูงกว่าปริญญาโท

3.1.5 ระดับตำแหน่ง

3.1.5.1 กลุ่มระดับ 1 – 3

3.1.5.2 กลุ่มระดับ 4 – 7

3.1.5.3 กลุ่มระดับ 8 ขึ้นไป

3.1.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.1.6.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.6.2 5 – 10 ปี

3.1.6.3 11 – 15 ปี

3.1.6.4 มากกว่า 15 ปี

3.1.7 รายได้ต่อเดือน

3.1.7.1 น้อยกว่า 10,000 บาท

3.1.7.2 10,000 – 15,000 บาท

3.1.7.3 15,001 – 20,000 บาท

3.1.7.4 20,001 – 25,000 บาท

3.1.7.5 25,001 – 30,000 บาท

3.1.7.6 มากกว่า 30,000 บาท

3.1.8 ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ

3.2.1 สถานภาพของพนักงาน

3.2.2 สิทธิประโยชน์

3.2.3 ความมั่นคงในอาชีพ

3.2.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กสท. หมายถึง การสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติงานที่การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร
3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การลดบทบาทของรัฐ และขณะเดียวกันก็เพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการดำเนินกิจการธุรกิจบางประเภทที่รัฐเคยผูกขาด เป็นการเปลี่ยนแปลงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐบาลเป็นภาคเอกชนแทน เป็นการสร้างระบบแข่งขันขึ้นในตลาด นำมาซึ่งการค้าเสรี เพื่อให้ผลประโยชน์ตกแก่ประชาชน
4. ความคิดเห็น หมายถึง แนวความคิดต่างๆ ซึ่งแสดงออกมาตามธรรมชาติของบุคคลที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด การเขียนโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเป็นส่วนประกอบในการพิจารณา

ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อมีการแปรรูปแล้วจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ในเรื่องในการบริหารงานทั่วไป ระบบการเงิน ระบบบริหารงานบุคคล รวมทั้งการวางแผนรูปแบบองค์กร ในที่นี้ความคิดเห็นที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจประกอบด้วยด้านต่างๆ รวม 4 ด้าน ดังนี้

(1) สถานภาพของพนักงาน หมายถึง การขาดหรือการสูญเสียสถานภาพบางอย่าง หรือการได้สถานภาพบางอย่างย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจหรือเกิดอคติต่อบางสิ่งบางอย่างได้ สามารถวัดได้โดยการสอบถามพนักงานเกี่ยวกับตำแหน่ง หน้าที่การงานความรับผิดชอบ รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ที่ต้องเปลี่ยนแปลงหลังการแปรรูป

(2) สิทธิประโยชน์ หมายถึง ประโยชน์อันชอบธรรมที่พนักงานพึงได้รับจากการทำงาน ให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในรูปของผลตอบแทนแรงงานในรูปของตัวเงินและสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ เงินบำเหน็จซึ่งจะได้รับเมื่อออกจากงาน เงินชดเชยกรณีออกก่อนเกษียณอายุ หรือออกโดยไม่มีความผิด ค่าล่วงเวลา จำนวนวันที่ปฏิบัติงาน อายุงาน สวัสดิการ ผลตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

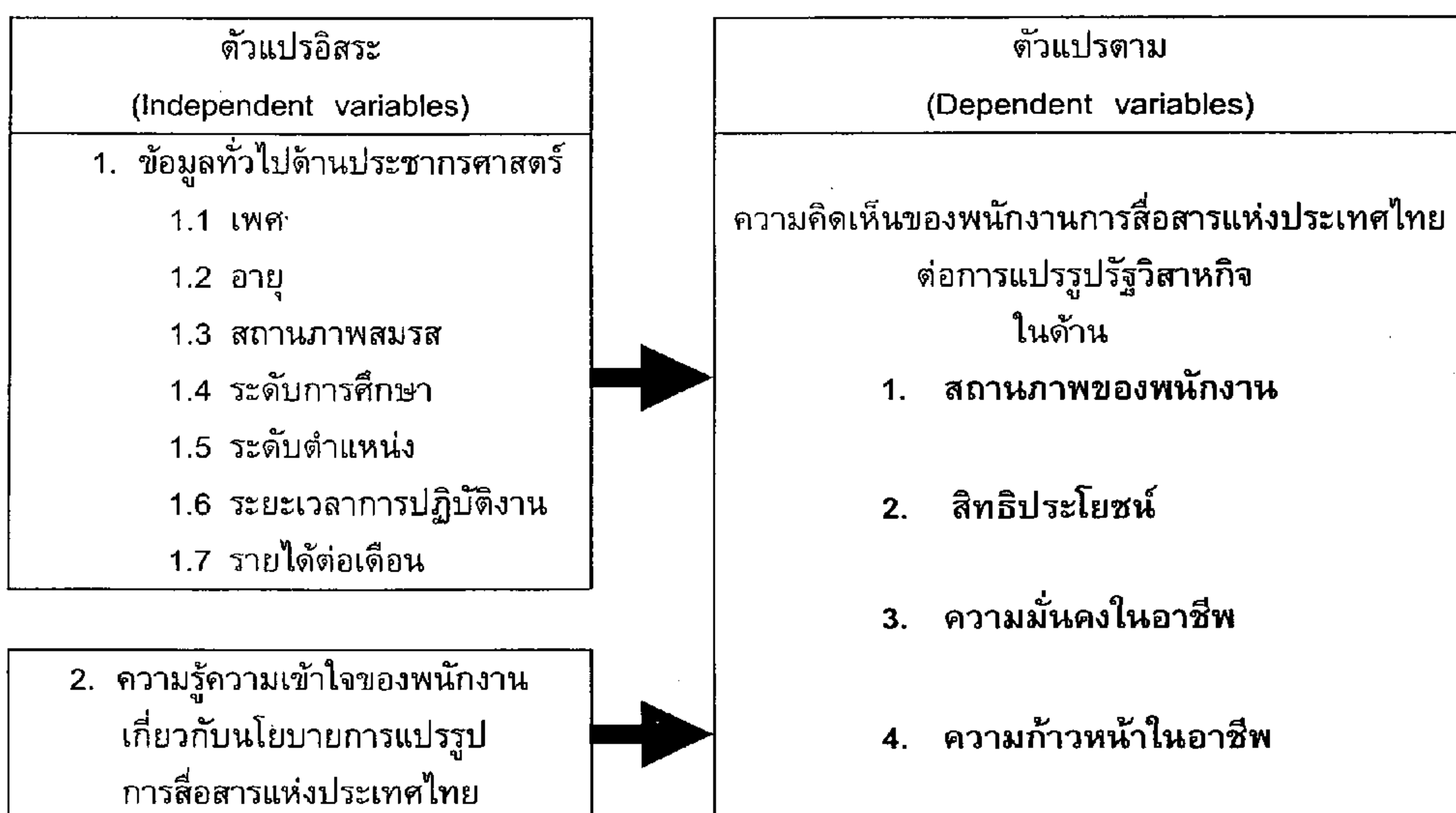
(3) ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การมีหลักประกันที่แน่นอน สำหรับการประกอบอาชีพของพนักงานภายหลังการแปรรูปองค์กร สามารถวัดได้จากการสอบถามเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างที่อาจเปลี่ยนแปลง การวัดความคิดเห็นสามารถวัดได้จากการสอบถามถึงการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้าง

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน ตามวาระและโอกาสในเรื่องของการดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การปรับอัตราเงินเดือนประจำปีหลังการแปรรูปองค์กร อันเป็นการแสดงถึงความสำเร็จของการประกอบอาชีพ สามารถวัดได้จากการสอบถามเกี่ยวกับ

หลักเกณฑ์การแต่งตั้งพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โครงสร้างบัญชีเงินเดือน โอกาสการพัฒนาตนเอง ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปจากหลักเกณฑ์เดิมหลังการแปรรูป

(5) ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสาร
แห่งประเทศไทย หมายถึง พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย
เนื้อหาสาระของนโยบายที่พนักงานรับรู้ต้องตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏในแนวนโยบายสามารถวัดได้ โดย
การสอบถามพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทยในสาระสำคัญของการแปรรูป
เช่น รูปแบบของกิจการในอนาคต วัตถุประสงค์ของการแปรรูปและหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรอบความคิดของการศึกษาค้นคว้า



ภาพประกอบ กรอบแนวความคิดของการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
8. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำมาเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 1.1 ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 1.2 การดำเนินงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.1 ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 - 2.2 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.3 กลยุทธ์การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.4 สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.5 การกำหนดนโยบายและปัจจัยการดำเนินการตามนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.6 ขั้นตอนการดำเนินการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 - 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย

การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม เรียกโดยย่อว่า กสท. ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า The Communications Authority of Thailand (CAT) จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยแยกงานระดับปฏิบัติการออกจากกรมไปรษณีย์โทรเลข มีวัตถุประสงค์เพื่อ ดำเนินการและส่งเสริมกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์ของรัฐและประชาชน ซึ่งสัญลักษณ์องค์กรของการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรูปแตรงอนภายใต้พระมหามงกุฎเปล่งรัศมี 19 แฉก ส่วนสัญลักษณ์บริการเป็นรูปของจดหมายสีแดง และสายฟ้าฟาดสีน้ำเงิน เพื่อแสดงถึงลักษณะกิจการของการสื่อสาร ที่มีทั้งไปรษณีย์ และโทรคมนาคม ปัจจุบันสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 99 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10002 (วารสาร กสท. 2544 : 3-5)

ประวัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ประเทศไทยในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีเจ้านายกลุ่มหนึ่ง นำโดยเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ร่วมกันออกหนังสือรายวันเพื่ออ่านกันในหมู่เจ้านายเชื้อหนังสือ ข้าราชการ หรือ Court ในชั้นแรกสมาชิกต้องไปรับหนังสือที่สำนักงาน ณ หอนิพิทยาคมในพระบรมมหาราชวัง แต่นานไป ไม่มีผู้มารับหนังสือตามกำหนด เป็นเหตุให้หนังสือตกค้างมากมาย เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ จึงโปรดให้มีคนเดินหนังสือเรียกว่า Postman และโปรดให้พิมพ์ตัวแสดงบปี สำหรับติดเป็นค่าส่งหนังสือด้วย นอกจากนั้นพระองค์

ยังโปรดให้ Postman ทำหน้าที่รับส่งจดหมายของสมาชิก โดยมีข้อแม้ว่าสมาชิกจะต้องซื้อตั๋วแสดงมปีติดเสียก่อน แต่หนังสือข่าวราชการการพิมพ์ออกมาเผยแพร่ได้ไม่ถึงปี ก็เลิกกิจการไปทั้งไว้เพียงแบบอย่างการไปรษณีย์ระยะแรกเท่านั้น

สมัยเดียวกันนั้นประเทศอังกฤษ ได้มาขออนุญาตเปิดที่ทำการไปรษณีย์อย่างเป็นทางการ หลังศึกโรภาสรัชชสามครัน ต่อมาเจ้าหมื่นเสมอใจราชตระหนักถึงประโยชน์ของการไปรษณีย์ ที่มีต่อเศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองของไทยในอนาคต จึงทำหนังสือกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ริเริ่มเปิดกิจการไปรษณีย์อย่างฝรั่งบ้าง โดยได้ประมาณค่าใช้จ่าย ภาวะคุ้มทุน และกำหนดเวลาที่ใช้การดำเนินการระยะแรก และการขยายงานในระยะต่อไป พระองค์จึงโปรดเกล้าให้สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมหลวงภาณุพันธุ์วงศ์วรเดช เตรียมเปิดการไปรษณีย์ และให้ประชาชนติดเลขที่บ้านทุกหลัง กำลังสำคัญในการเตรียมการในครั้งนี้ได้แก่ พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าปฤษฎางค์ ซึ่งขณะนั้นทรงเป็นทูตไทยประจำยุโรปและอเมริกา ทรงเป็นธุระป้อนงานเข้ามายังประเทศ ทางด้านงานพิมพ์ตราไปรษณียากร วิธีการ การจ้างฝรั่งเข้ามาทำงานและเตรียมการ เพื่อเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพสากลการไปรษณีย์ ในวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 จึงได้ประกาศตั้งกรมไปรษณีย์ขึ้นมาเป็นครั้งแรก ที่ทำการไปรษณีย์แห่งแรกเรียกว่าไปรษณียาคาร ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาเหนือ ปากคลองโอ่งอ่าง ใกล้สะพานพระพุทธยอดฟ้า

การดำเนินงานขั้นแรกของการไปรษณีย์ ก็เพื่อทำการรับส่งจดหมาย ที่มีไปมาถึงประชาชนที่อยู่ในกรุงเทพฯ และธนบุรีเท่านั้น การเปิดกรมไปรษณีย์ขึ้นเป็นครั้งแรกนี้ ได้รับการต้อนรับจากประชาชน ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเป็นอย่างดี และเพื่อให้กิจการแพร่หลายไปยังต่างจังหวัด จึงได้เปิดที่ทำการที่สมุทรปราการ และพระประแดงขึ้นอีก ซึ่งนับเป็นแห่งแรกในต่างจังหวัด พร้อมๆ กันนั้นได้มีการปรับปรุงระบบขนส่งไปรษณีย์ให้รวดเร็วขึ้นเป็นลำดับ กรมไปรษณีย์สมัครเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพสากลไปรษณีย์ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2428

สำหรับกิจการโทรคมนาคมนั้น ได้เริ่มก่อนหน้ากิจการไปรษณีย์ กล่าวคือในปลายสมัยสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงอนุญาตให้ชาวอังกฤษซื้อมิสเตอร์วิลเลียม เอ็นรี ริด สร้างสายโทรเลขในประเทศไทย โดยสร้างตั้งแต่กรุงเทพฯ ลงไปทางตอนใต้จนกระทั่งถึงปีนัง แต่บริษัทดังกล่าวไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ จนกระทั่งสิ้นรัชกาล เมื่อสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นครองราชย์ ฝรั่งเศสได้เข้ามาขอพระบรมราชานุญาตสร้างสายโทรเลขบ้าง โดยจะสร้างตั้งแต่เมืองไซ่ง่อนเข้ากรุงเทพฯ แต่เสนาบดีในสมัยนั้นเห็นว่า การอนุญาตให้ต่างชาติเข้ามาดำเนินการสื่อสารในประเทศไทย จะทำให้ต่างชาติเข้ามามีอิทธิพลด้านเศรษฐกิจและด้านการเมืองในประเทศไทยดังนั้นเพื่อการหยุดยั้งอิทธิพลของต่างชาติรัฐบาลไทยจึงดำเนินการด้านการสื่อสารเอง โดยมอบให้กรมกลาโหม ดำเนินการสร้างทางสายโทรเลขในปี พ.ศ. 2418 ซึ่งเริ่มสร้างจากกรุงเทพฯ ไปจนถึงสมุทรปราการ ต่อมางานดังกล่าวของกรมกลาโหมได้โอนให้กรมโทรเลข เมื่อมีการสถาปนากรมโทรเลขขึ้นเป็นครั้งแรกใน ปี พ.ศ. 2426 จะเห็นได้ว่าใน ปี พ.ศ. 2426 ประเทศไทยมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสื่อสารของประเทศไทยอยู่ 2 กรม คือ กรมไปรษณีย์และกรมโทรเลข เพื่อความสะดวกในการบริหาร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้รวมเป็นกรมเดียวกันเรียกว่า กรมไปรษณีย์โทรเลข ตั้งแต่ วันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2441 เป็นต้นมา

กรมไปรษณีย์โทรเลข ได้เสนอเรื่องการปรับปรุงการบริหารงานใหม่ พร้อมทั้งได้เสนอร่างพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย ไปยังกระทรวงคมนาคม หลังจากได้พิจารณาตามลำดับ นายกรัฐมนตรีได้นำร่างขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2519 และได้มีประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2519 เมื่อพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีผลบังคับใช้หลังจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา ได้มีการเตรียมการต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฯ และเมื่อดำเนินการต่างๆ เรียบร้อยแล้วได้มีประกาศรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในกฎกระทรวง เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 จึงถือว่า วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 เป็นวันกำเนิดของการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยมีนายเชาว์ ทองมา ดำรงตำแหน่งผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นคนแรก (วารสาร กสท. 2543 : 10 - 35)

การดำเนินงานของ การสื่อสารแห่งประเทศไทย

เพื่อให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย สามารถบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กสท.จึงจัดแบ่งหน่วยงานตามภารกิจหลัก เป็น 2 ด้าน คือ ด้านโทรคมนาคม ด้านไปรษณีย์ โดยสายการบังคับบัญชาของการสื่อสารแห่งประเทศไทย มีดังนี้

- คณะกรรมการ กสท.
- ผู้ว่าการ กสท.
- รองผู้ว่าการ กสท.
- ผู้ช่วยผู้ว่าการ กสท.
- ผู้อำนวยการฝ่าย
- ผู้อำนวยการกอง
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
- หัวหน้าแผนก
- พนักงาน

การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

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

ความเป็นมาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทยนั้น นับตั้งแต่ต้นคริสต์ศตวรรษ 1980 (พ.ศ.2523) เป็นต้นมา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นประเด็นที่รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศให้ความสนใจและความสำคัญเป็นอันดับสูงมาก ดังปรากฏทั้งประเทศพัฒนาและกำลังพัฒนา ต่างก็ให้ความสนใจต่อแนวทางดังกล่าวทั้งสิ้น แม้แต่การ

ประชุมคณะรัฐมนตรีของศูนย์ระหว่างประเทศสำหรับรัฐวิสาหกิจในประเทศกำลังพัฒนาสมัยสามัญที่ 15 ก็ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับการแปรรูปไว้ด้วยเช่นกัน จึงเป็นเรื่องยืนยันและสรุปได้ว่าทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นที่น่าสนใจกันอย่างกว้างขวาง และมีระดับการพัฒนาที่สูง

สำหรับในประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศที่ดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจแบบผสม กล่าวถึงการจำหน่ายโอนรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลานาน และปรากฏว่าในช่วงสมัยรัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ (พ.ศ.2526 -2529) ได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่แตกต่างไปจากหลักการเดิม ๆ จนเป็นที่เข้าใจกันว่ารัฐบาลจะดำเนินอย่างจริงจัง จนน่าสนใจว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนการขยายตัวของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจในช่วงเวลานี้

ปัจจัยเบื้องต้นที่สนับสนุนการขยายตัวการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525 - 2529) โดยสาเหตุที่รัฐบาลในช่วงระยะเวลาดังกล่าว มีแนวนโยบายในเชิงสนับสนุนหลักการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น อาจสรุปได้ดังนี้ (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2530 : 1)

1. สภาพเศรษฐกิจทั่วโลก เนื่องจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจทั่วโลกอยู่ในสภาวะตกต่ำ เกิดการว่างงานในประเทศต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศ 7 ชาติอุตสาหกรรมของโลก ดังนั้น รัฐบาลของแต่ละประเทศจึงมุ่งจำกัดบทบาททางเศรษฐกิจ และสนับสนุนภาคเอกชนให้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินภารกิจบางประเภทที่รัฐบาลเคยดำเนินการอยู่ ด้วยเหตุนี้สถานการณ์ดังกล่าว จึงช่วยสนับสนุนความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ขยายขอบเขตออกไป

2. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อันเป็นผลให้กิจการของภาคเอกชน บางประเภทอยู่ในภาวะอัมตวิไม่อาจขยายกิจการได้ ในขณะที่กิจการภาครัฐบาลได้มีขอบเขตที่จะเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินงาน และมีที่ท่าว่าจะมีประสิทธิภาพดีกว่าภาครัฐบาลดำเนินการเอง กิจการเหล่านี้จึงเป็นที่สนใจของภาคเอกชนและยิ่งไปกว่านั้น การร่วมดำเนินงานกับภาครัฐบาล ยังมีหลักประกันความมั่นคงและระดับความเสี่ยงน้อยกว่าที่ภาคเอกชนจะไปดำเนินการเองตามลำพัง นอกจากนี้ การเข้าร่วมดำเนินการกับรัฐบาลยังได้สิทธิพิเศษจากการคุ้มครองขององค์กรภาครัฐอีกด้วย การประกอบกิจการเหล่านี้จึงเป็นแหล่งรายได้ที่น่าสนใจของภาคเอกชน

3. รัฐบาลชุด พ.ศ. 2526 - 2529 เป็นรัฐบาลผสมที่มีลักษณะการประนีประนอม และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งนานที่สุดชุดหนึ่ง จึงทำให้แนวนโยบายและแผนงานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและเป็นผลดีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ประเด็นที่ช่วยสนับสนุนแนวดังกล่าวมีอีกลักษณะหนึ่งคือ การจัดสรรตำแหน่งรัฐมนตรีของแต่ละกระทรวง ซึ่งมีลักษณะให้แต่ละพรรคของคณะรัฐบาลคุมนโยบายของทั้งกระทรวง ซึ่งเป็นกรช่วยทำให้การกำหนดนโยบายเป็นไปในทางเดียวกัน

ข้อสังเกตประการหนึ่ง คือ ปรากฏว่าผลการดำเนินงานของรัฐบาล มีนัยที่แสดงถึงการกระทำที่แสวงหาผลประโยชน์เข้ากลุ่ม หรือพรรคการเมืองแต่ละกลุ่มอย่างกว้างขวาง ดังเช่นกรณีขององค์กรส่งเสริมกิจการโคนมฯ กับ บริษัทอินเตอร์แม็กนัม กรณีรถทัวร์ 19 คัน กรณีบริษัทเอกชนโดยการสนับสนุนของรัฐบาลเบลเยียม เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์การขนส่งมวลชน เป็นต้น (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2530 : 2) ดังนั้น ประเด็นความคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลในระยะนี้ด้วย

4. สถานะทางการเงินการคลังของประเทศ ปรากฏว่าในช่วงระยะเวลาดังกล่าว เป็นช่วงที่จะต้องมีการชำระหนี้เงินกู้ ของรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง จึงเกิดภาวะตึงตัวด้านการเงิน การคลังของประเทศ

ประกอบกับการใช้จ่ายของรัฐบาลหลาย ๆ แห่ง ไม่เป็นไปในทางที่ประหยัดรายจ่ายเท่าที่ควร รัฐบาลจึงต้องรับฟังข้อเสนอแนะจากสถาบันการเงินหรือแหล่งเงินทุนจากต่างประเทศ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของรัฐบาลกิจ โดยมีประเด็นการแปรรูปรัฐบาลกิจด้วยประการหนึ่ง

5. บทบาทของสถาบันการเงินในประเทศ เนื่องจากในช่วงระยะเวลาดังกล่าว สถาบันการเงินนอกระบบได้ ขยายตัวอย่างกว้างขวาง มีกลุ่มเงินทุนนอกระบบหลายกลุ่ม ที่มีเงินหมุนเวียนเป็นจำนวนมากหลายล้านบาท ดังเช่นกรณีของนางช้อย นางนกแก้ว หรือชาร์เตอร์ เป็นต้น การที่กระแสเงินไปหมุนเวียนในสถาบันการเงินนอกระบบเช่นนี้ ย่อมเป็นผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสถาบันการเงินในระบบ เช่นธนาคารต่าง ๆ เป็นต้น ดังนั้น บรรดาสถาบันการเงินต่าง ๆ จึงพยายามแสวงหาวิธีการที่จะดึงแหล่งเงินทุนเหล่านี้เข้าสู่ระบบตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้การเงินในระบบฟื้นตัวขึ้น ดังนั้น แนวคิดเรื่องการนำหุ้นของรัฐบาลกิจที่มีความมั่นคงออกจำหน่ายให้แก่มหาชน จึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจของ ภาคเอกชนและกระบวนการดังกล่าวนี้ก็เป็นประเด็นหนึ่งของกระบวนการแปรรูปรัฐบาลกิจ

เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการแปรรูปรัฐบาลกิจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงขอสรุปสาเหตุและพัฒนาการการแปรรูปรัฐบาลกิจไว้ดังนี้ (พิพัฒน์ ไทยอารี. 2531 : 60 - 62)

5.1 การแปรรูปรัฐบาลกิจ เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางความคิดที่เคยยึดมั่นในหลักการ และบทบาทของรัฐต่อสถานะเศรษฐกิจ สังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการเปลี่ยนแปลงจากหลักการเชิงสังคมวิทยามาเป็นหลักเสรีนิยม หรือทุนนิยม ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเช่น ปรากฏในกลุ่มพัฒนาแล้วเป็นส่วนใหญ่

5.2 การแปรรูปรัฐบาลกิจ ในประเทศกำลังพัฒนานั้น เกิดขึ้นจากความไม่มั่นใจในการดำเนินการวางแผน และการควบคุมการดำเนินงานของรัฐบาล ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องทบทวนบทบาทในเชิงเศรษฐกิจใหม่ รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพ และบทบาทด้านการตลาดของกิจการภาครัฐบาลด้วย นอกจากนี้ คือภาระหนี้ต่างประเทศของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ที่มีต่อสถาบันการเงินระหว่างประเทศอยู่ในขั้นน่าวิตก ดังนั้นสถาบันการเงินระหว่างประเทศเหล่านี้จึงพยายามผลักดันให้ปรับปรุงโครงสร้างรายจ่าย และลดภาระทางการเงินการคลังของกิจการ ภาครัฐบาลลงด้วยมาตรการต่าง ๆ รวมถึงการแปรรูปรัฐบาลกิจด้วย

5.3 การแปรรูปรัฐบาลกิจ เป็นผลสืบเนื่องจากความพลาดพลั้ง ในการดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดต่าง ๆ ในอดีตจนเป็นผลกระทบต่อการบริหาร การเงินการคลัง และภาวะปัญหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐบาล จนทำให้รัฐบาลไม่สามารถหารายได้เพียงพอต่อรายจ่าย หรือไม่อาจปรับกิจการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ทัน จึงต้องหาทางแก้ไขด้วยมาตรการแปรรูปรัฐบาลกิจ

5.4 ระบบการตลาดของสินค้า และบริการดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และต้องการตอบสนองโดยฉับพลันอันทำให้องค์กรของรัฐบางประเภท ไม่สามารถดำเนินการได้ทันต่อเงื่อนไขเหล่านี้ จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหารูปแบบความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงาน ตลอดจนแหล่งที่มาของเงินทุนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5.5 ภาระกิจของรัฐขยายตัวเพิ่มมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่าย ด้านการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายใน การพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการบริหารสังคมสงเคราะห์

เป็นต้นค่าใช้จ่ายเหล่านี้เป็นผลต่อฐานะการเงินการคลังของรัฐบาล จนทำให้รัฐบาลปัจจุบัน ไม่อาจรับภาระอื่นๆ ได้อีก ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องปลดเปลื้องภาระบางประการด้วยวิธีการแปรรูป หรือจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ

6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หรือปลดเปลื้องภาระของรัฐบาล ซึ่งอาจจะกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ

6.1 การแปรรูปกิจการโดยไม่กระทบต่อฐานะการเป็นเจ้าของกิจการ กล่าวคือ รัฐบาล ยังคงเป็นเจ้าของกิจการตามเดิม ต่อมาภารกิจในการดำเนินงานนั้น รัฐบาลหรือส่วนงานของภาครัฐมิได้จัดทำเอง

6.2 การแปรรูปโดยการเปลี่ยนสภาพการเป็นเจ้าของกิจการ ด้วยการขายทรัพย์สิน หรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐบาลมีอยู่ในกิจการนั้น ๆ ให้เอกชนไปเลย โดยรัฐบาลอาจคงส่วนการเป็นเจ้าของของ รัฐเพียงส่วนน้อยหรือไม่ถือเลย

7. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการแสวงหาแหล่งเงินทุน หรือการเปลี่ยนแปลงแหล่งเงินทุนจากภาครัฐบาล หรือภาครัฐอากร มาเป็นแหล่งเงินจากภาคเอกชน โดยอาศัยกลไกของตลาด เงินและตลาดทุน สถาบันการเงิน และกลยุทธการระดมเงินออมเข้าช่วย

ตัวแปรเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1. ตัวแปรประเด็นภูมิหลัง สถานภาพ และสภาวะทางเศรษฐกิจการเมืองตามหลักฐานเอกสาร ของสถาบันการเงินและรายงานของประเทศต่าง ๆ ได้ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า กิจการภาครัฐวิสาหกิจ เป็นกิจการ ที่มีขนาดใหญ่และขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีทรัพย์สินรวมเป็นจำนวนมากไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า ราชการ แต่กิจการรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ มิได้มีส่วนช่วยเหลือในเชิงเศรษฐกิจและการคลังอย่างมากเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรเหล่านี้ต่างเป็นไปตามเหตุผลทางการเมืองและสังคมมากกว่าและเมื่อดำเนินงานไปได้ระยะหนึ่งก็เกิดความขัดแย้ง ในประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง กับวัตถุประสงค์ในการบริหารจนกระทั่งต้องมีการแยกประเด็นการพิจารณา เชิงกำไรออกเป็น 3 ลักษณะ เช่น ผลกำไรทางการเงินการคลัง ผลกำไรทางเศรษฐกิจ และผลกำไรทางสังคม ซึ่งผลกำไรทั้ง 3 ประเภทนี้ ยากที่จะผสมผสานเป็นอันเดียวกันได้ และเมื่อพิจารณาถึงผลการปฏิบัติในระดับนโยบายแล้ว ก็ปรากฏว่าฝ่ายที่ทำหน้าที่กำกับและควบคุมกิจการรัฐวิสาหกิจมิได้ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายจนสัมฤทธิ์ผล แต่กลับปล่อยให้กิจการรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ ขยายกิจการจนเป็นผลกระทบต่อสภาวะการก่อหนี้ในรูปลักษณะต่างๆ มากเกินไป จนทำให้รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศ เห็นว่าวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหานี้ได้ก็คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เหล่านั้นเสีย

2. ตัวแปรเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอาจเกิดขึ้นแตกต่างกันไป ตามแต่ละสถานการณ์ถึงแม้กระทั่งนั้นก็ตาม ก็อาจรวบรวมประเด็นหลัก ๆ ของการแปรรูปได้ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ที่เกิดขึ้น จากการได้พิจารณาแล้วว่า กิจการภาครัฐบาล หรือรัฐวิสาหกิจนั้น มีขนาดใหญ่โตเกินไป และมีหลาย ๆ สิ่งที่เอกชนสามารถทำได้ดีกว่า จึงควรมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นเสีย

2.2 เพื่อเป็นการเสริมสร้างโอกาสของมหาชนในการเข้ามาจับตลาดทางเศรษฐกิจของประเทศให้กว้างขวางขึ้น โดยอาศัยกลไกของตลาดหลักทรัพย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ เช่นเดียวกับการเปิดโอกาสให้เอกชนมีโอกาสร่วมประกอบกิจการและอาชีพเพิ่มมากขึ้น

2.3 ในบางกรณีกิจการของรัฐ อาจทำรายได้ให้แก่รัฐเป็นจำนวนไม่น้อย เช่น กิจการโรงงานยาสูบ หรือสลากกินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น แต่อีกหลาย ๆ กรณีที่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็จะทำรายได้ให้รัฐวิสาหกิจเช่นกัน ถ้ารัฐบาลมีวิธีการกำหนดราคาทรัพย์สิน สัมปทาน และการจัดระบบภาษีที่รัดกุม การจำหน่ายจ่ายโอนกิจการรัฐวิสาหกิจ จะช่วยให้รัฐได้รายได้จากทรัพย์สินที่ล้ำสมัย และลดค่าใช้จ่ายบุคคลไปด้วย

2.4 การช่วยเสริมสร้างศักยภาพทางการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรภาคเอกชน มีโอกาสในการพัฒนา การจัดการได้คล่องทุก ๆ ด้าน และเป็นองค์กรที่คำนึงถึงต้นทุนในการดำเนินงานอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นด้านทรัพยากรการผลิต ทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยี เป็นต้น

2.5 ช่วยบรรเทาภาระทางการเงินการคลังของรัฐ ทั้งด้านการแสวงหาเงินอุดหนุนและการก่อหนี้ ทั้งนี้เนื่องจากกิจการรัฐวิสาหกิจหลายแห่งต่างประสบการขาดทุนต่อเนื่องเป็นเวลานาน

3. ตัวแปรด้านสถานภาพทางกฎหมาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายโดยตรง ซึ่งโดยทั่วไปรัฐบาลนั้นจะต้อง แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ให้มีลักษณะเอื้ออำนวยต่อการแปรรูปกิจการ ซึ่งสถานภาพตามกฎหมาย มี 3 ลักษณะที่แตกต่างกันคือ

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

3.2 กรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มุ่งเปลี่ยนการเป็นเจ้าของ (Ownership Transfer) การดำเนินการตามหลักการนี้ จะต้องเกี่ยวข้องกับการพิจารณาของกฎหมายหลายฉบับ และหลายระดับ เช่นการแปลงสภาพกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ให้เป็นกิจการตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การพิจารณาสหภาพพิเศษที่องค์กรเหล่านี้เคยมีตามกฎหมาย การพิจารณาความขัดแย้งกับสถานะความมั่นคงแห่งชาติ และกฎหมายเกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์และสถาบันการเงิน เป็นต้น

3.3 กรณีการจำหน่ายจ่ายโอนกิจการ (Diverstiture) ฐานะทางกฎหมายที่จะดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามวิธีนี้มี 2 ลักษณะ คือกิจการบางประเภทอาจต้องดำเนินการโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ แต่บางกรณีก็อาจกระทำได้โดยอำนาจของฝ่ายบริหาร ด้วยการประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกา และมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

4. ตัวแปรเกี่ยวกับโครงสร้าง โครงสร้างและกลไกการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น พิจารณาได้ 2 ลักษณะ คือ

4.1 การพิจารณาโดยอาศัยโครงสร้างกิจการรัฐวิสาหกิจเป็นปัจจัยหลัก แนวทางการพิจารณาลักษณะนี้สามารถอาศัยการจำแนกโครงสร้างรัฐวิสาหกิจที่รัฐเป็นองค์กรหน่วยเดียวหรือองค์กรหลายหน่วย หรือมีกิจการหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน หรือมีการผลิตหลายประเภท หรือลักษณะเป็นบริษัทแม่ เป็นต้น ซึ่งการพิจารณาลักษณะนี้ ก็จะช่วยให้อะดกในการพิจารณากลยุทธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่า ควรจะเป็น

ลักษณะใด เช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งหมด หรือเฉพาะกิจการ หรือเฉพาะประเภทของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อาจประมวลเป็นโครงสร้าง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ชัดเจนขึ้น

4.2 การพิจารณาโครงสร้างและกลไกโดยอาศัยการแบ่งงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบนโยบายการแปรรูปเป็นเกณฑ์กำหนด สามารถจำแนกองค์ประกอบได้ดังนี้

4.2.1 โครงสร้างระดับนโยบาย จะประกอบไปด้วยแนวทางของพรรคการเมือง คณะผู้บริหารประเทศและคณะรัฐมนตรีรวมไปถึงรัฐมนตรีแต่ละกระทรวง โดยทั่วไปองค์ประกอบด้านนโยบายนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง มักจะเป็นผู้รับผิดชอบหลัก หรืออาจขยายขอบเขตไปถึงรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบกระทรวงที่มีรัฐวิสาหกิจ ที่ควรจะแปรรูป

4.2.2 โครงสร้างระดับกระทรวงและส่วนราชการ จะเป็นหน่วยงานประเมินสถานะของกิจการว่าควรดำเนินการแปรรูปหรือไม่ ถ้าหากจะมีการแปรรูปแล้ว ควรเป็นลักษณะใดหน่วยงานนี้อาจวิเคราะห์เอง หรือว่าจ้างสถาบันการเงิน (Merchant Bank) เป็นผู้ดำเนินการศึกษาความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจระดับนโยบายต่อไป

4.2.3 บทบาทของกระทรวงการคลัง โดยทั่วไปจะถือกันว่าเป็นหน่วยงานประสานงานในการดำเนินนโยบายแห่งรัฐด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง ก็จะเป็นหน่วยงานที่คอยดูแลงานด้านต่าง ๆ ตามระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรี และในขณะที่รัฐบาลมีนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังก็จะคอยประสานกิจกรรมมากกว่าการเป็นหน่วยงานดำเนินการเอง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้ว จะต้องพิจารณาถึงทักษะและเงื่อนไขของกระทรวงการคลังด้วย ทั้งนี้เพราะกระทรวงการคลังอาจมีทักษะเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นในด้านการเงินการคลัง หรือการบริหารที่ต่างไปจากทักษะของกระทรวงเจ้าสังกัดได้ จนอาจเกิดเป็นความขัดแย้งในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ ดังนั้นบทบาทของกระทรวงการคลังนั้นก็ถือว่ามีความสำคัญทีเดียว

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

5. ตัวแปรเกี่ยวกับการตลาด การตลาดของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้ หมายถึง การที่จะกำหนดว่ากิจการรัฐวิสาหกิจควรจะอยู่ในขอบข่ายการพิจารณาเพื่อนำมาแปรรูป ในหลักการทั่วไป รัฐบาลเกือบทุกประเทศ ต้องการแปรรูป รัฐวิสาหกิจที่ไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ขาดทุนมาเป็นเวลานาน และไม่สามารถแก้ไขได้ แต่ในทางปฏิบัติต่างเป็นที่ยอมรับกันว่า หากนำกิจการที่ขาดทุนหรือไม่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจออกมาแปรรูปแล้ว คงไม่มีใครอยากจะซื้อหุ้น ดังนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มิใช่เป็นเรื่องของการที่รัฐวิสาหกิจขาดประสิทธิภาพ หรือขาดทุนเพียงอย่างเดียว เหตุผลทางการเมืองเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็มีอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

6. ตัวแปรเกี่ยวกับเงินทุนและการเงิน มูลเหตุประการหนึ่งในการที่ต้องดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ สภาวะและปัญหาทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมนั้นกิจการภาครัฐบาลต่าง

อาศัยวิธีการแสวงหาเงินทุนและการเงินตามหลักประเพณีนิยม เช่น การขอให้กระทรวงการคลังช่วยแก้ปัญหา การขออภิสิทธิ์ตามระบบการเมือง การให้รัฐบาลกู้และค้ำประกัน ซึ่งสภาวะเช่นนี้ต่างมีส่วนกระทบต่อภาระทางการเงินการคลังของประเทศทั้งสิ้น ดังนั้นการแก้ปัญหาวิธีวิสาหกิจ และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จึงจำเป็นต้องเลือกหาวิธีการทางการเงินการคลังใหม่ ๆ เช่น การสร้างแผนการเงินที่ดี การแสวงหารายได้จากผู้ให้บริการประเภทต่าง ๆ การแสวงหาตลาดทุนในประเทศ การสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างเอกชนกับรัฐบาล เพื่อดำเนินกิจการที่ต้องการลงทุนและมีผลประโยชน์ เป็นต้น

7. ตัวแปรเกี่ยวกับเทคโนโลยีเทคโนโลยี นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อกิจการรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพราะการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหลาย ๆ แห่งที่เกิดขึ้นในอดีตนั้น ส่วนหนึ่งก็เพื่อจะนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ หรือเป็นการเริ่มกิจการเพื่อให้เอกชนได้พัฒนาเทคโนโลยีเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามกิจการหลาย ๆ แห่งก็มีเป้าหมายเพื่อการสร้างงาน ดังนั้นจึงไม่มีนโยบายการลงทุนด้านเครื่องจักรกลมาก ตัวแปรสำคัญต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยมีสาเหตุต่าง ๆ คือ

7.1 ในกรณีของการลงทุนเพื่อเสริมสร้างเทคโนโลยีนั้น ปรากฏเป็นที่แน่ชัดแล้วว่า เมื่อรัฐบาลได้ลงทุนไประยะหนึ่ง ย่อมอยู่ในภาวะที่ไม่อาจขยายขอบเขตการลงทุนได้มากนัก ซึ่งต่างกับภาคเอกชนที่มีโอกาสในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเทคนิค และกรรมวิธีการผลิตหรือดำเนินงานได้ดีกว่า

7.2 เทคโนโลยีในความหมายอย่างกว้างนั้น ย่อมมีขอบเขตถึงเทคโนโลยีทางการบริหารด้วย ซึ่งเทคโนโลยีเช่นนี้ ภาครัฐบาลมีข้อจำกัด ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นอันมาก ซึ่งตรงข้ามกับภาคเอกชนที่สามารถปรับกลยุทธ์การดำเนินงานได้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น ภาวะการเปลี่ยนแปลงของตลาด ภาวะการเงินและการผลิต เป็นต้น

7.3 การที่รัฐบาลมุ่งเน้นความต้องการทางสังคม ย่อมทำให้การพัฒนาฝีมือและแรงงานของประชากรในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ จำกัด และเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือเป็นส่วนใหญ่ จนเกิดเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรหลาย ๆ แห่ง ซึ่งทำให้บุคลากรของหน่วยงาน ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

7.4 การมุ่งแนวนโยบายการสร้างงานให้ประชาชนมีงานทำมากเกินไป จึงทำให้เป้าหมายหลักขององค์กรเลื่อนลง ดังปรากฏว่า สถาบันวิจัยแห่งชาติบางแห่ง มีบุคลากรด้านการบริหารและธุรการมากกว่านักวิจัย หรือนักประดิษฐ์ อันเป็นผลให้สถาบันเหล่านี้มิได้ดำเนินงานวิจัยอย่างแท้จริงและมีได้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติอย่างที่กำหนด

7.5 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถือกันว่าเป็นแนวทางที่จะช่วยเสริมสร้างฐานะทางการเงินของสถานประกอบการให้สามารถพัฒนา หรือนำมาใช้ประโยชน์ด้านเทคโนโลยีในการประกอบการได้ดียิ่งขึ้นและยังสามารถเอื้ออำนวยให้เกิด รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

8. ตัวแปรเกี่ยวกับการตัดสินใจ ระบบและขั้นตอนในการตัดสินใจการบริหารรัฐวิสาหกิจเป็นสภาวะอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารรัฐวิสาหกิจ และในหลายกรณีที่มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจดังกล่าวเป็นมูลเหตุให้เกิด ความล่าช้า และเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการเชิงธุรกิจ จนไม่สามารถแข่งขันกับตลาดได้ด้วยเหตุนี้ เมื่อ รัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้รับการแปรรูปแล้ว ก็จะช่วยระบบการตัดสินใจทางการบริหารของกิจการ

เป็นไปในเชิงธุรกิจยิ่งขึ้น ระดับความเป็นราชการก็ย่อมจะลดน้อยลงไป นอกจากนี้ คุณลักษณะของการบริหารงานบุคคลก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งจะเป็นไปในเชิงคำนึงถึงประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (จิรัตน์ สังข์แก้ว. 2530 : 54 - 55)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีหลายวิธีการ แยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การถอนตัวของรัฐบาลจากบริการ

รัฐบาลไม่ทำการผลิตสินค้าหรือบริการบางชนิดอีกต่อไป การถอนตัวของรัฐบาลจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนใหม่ อันเนื่องมาจากสาเหตุอันหนึ่งอันใดต่อไปนี้คือ ขาดแคลนเงินทุนดำเนินการ การเมืองให้เลิกดำเนินการ ความต้องการไม่มีอีกต่อไป หรือภาคเอกชนสามารถให้บริการเช่นเดียวกันได้อยู่แล้ว หากสินค้าและบริการเหล่านั้นยังมีความต้องการอยู่ จะมีเอกชนเข้าดำเนินการแทนโดยผู้ใช้จะเป็นผู้จ่ายราคาและจะไม่ได้บริการจากรัฐบาลในรูปการให้เปล่า หรือในราคาต่ำกว่าทุนอีกต่อไป

2. การขายกิจการ

การขายกิจการ หมายถึง การขายสินทรัพย์ของรัฐบาลให้แก่เอกชน อันเป็นการเปลี่ยนกรรมสิทธิ์จากรัฐบาลสู่เอกชน โดยทั่วไปสินทรัพย์รัฐบาลไม่ต้องเกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจนั้นอีกต่อไป และทำให้รัฐบาลมีรายได้มากขึ้นหากเป็นการขายรัฐวิสาหกิจที่มีกำไร แต่หากเป็นรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน รัฐบาลจะสามารถประหยัดเงินได้มากในส่วนที่ต้องจ่ายเงินอุดหนุน ซึ่งการปิดหรือยุบเลิกรัฐวิสาหกิจ ปกติถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการขายกิจการ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย

1. แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม ที่จัดทำโดยกระทรวงคมนาคม แผนการพัฒนา
กิจการโทรคมนาคมที่กระทรวงคมนาคมได้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ การเปลี่ยนสภาพการดำเนินธุรกิจ
โทรคมนาคมในแบบผูกขาดโดยหน่วยงานของรัฐ และการร่วมการงานระหว่างรัฐกับเอกชนไปสู่การดำเนินธุรกิจ
โทรคมนาคมแข่งขันเสรีในระดับชาติ และระหว่างประเทศ

2. บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 40

“ มาตรา 40 คลื่นความถี่ที่ใช้ในการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และ
วิทยุโทรคมนาคม เป็นทรัพยากรสื่อสารของชาติ เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ให้มืองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่ตามวรรคหนึ่ง และกำกับดูแล
ประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

การดำเนินการ ตามวรรคสอง ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนในระดับ
ชาติและระดับท้องถิ่น ทั้งในด้านการศึกษาวัฒนธรรม ความมั่นคงของรัฐและประโยชน์สาธารณะอื่นรวมทั้งการ
แข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม”

3. บทบัญญัติรัฐธรรมนูญมาตรา 335 (2) มาตรา 335 ในวาระเริ่มแรกมิให้นำบทบัญญัติดัง
ต่อไปนี้ มาใช้บังคับกับกรณีต่างๆ ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

มิให้นำบทบัญญัติมาตรา 40 มาบังคับใช้ จนกว่าจะมีการตรากฎหมายอนุวัติการให้
เป็นไปตาม บทบัญญัติดังกล่าว ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ ทั้งนี้ กฎหมายที่จะตรา

ขึ้นจะต้องไม่กระทบกระเทือนถึงการอนุญาตสัมปทาน หรือสัญญา ซึ่งมีผลสมบูรณ์อยู่ในขณะที่กฎหมายดังกล่าวมีผลบังคับใช้ จนกว่า การอนุญาต สัมปทานหรือสัญญานั้น จะสิ้นผล

4. พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ได้ใช้บังคับโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2542 แล้วเป็นผลให้ กสท. สามารถดำเนินการแปรสภาพ ตามแผนแม่บทการพัฒนา กิจกรรมโทรคมนาคมโดยอาศัยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ด้วยการนำทุนของ กสท. มาเปลี่ยนแปลงเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัท และจดทะเบียนบริษัทได้ โดยไม่ต้องตราพระราชบัญญัติยกเลิกพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519

กลยุทธ์การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ในการกำหนดนโยบายการแปรรูปของ กสท. ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่าน มาสะท้อนถึงความจำเป็นในการกำหนดกลยุทธ์ตามนโยบาย กระบวนการดำเนินงาน และวิธีการแปรรูป ดังนี้ (วารสารสื่อสาร กสท. 2544 : 22 - 30)

1. ระดับนโยบาย

นโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับนโยบายสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงจากทัศนะเดิม ที่ถือว่ากิจการหลายประเภท เป็นหน้าที่ของรัฐ ที่ต้องจัดทำ แต่สภาวะการณ์ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปด้วยเหตุต่าง ๆ คือ

1.1 นโยบายการเงินการคลัง ที่รัฐพยายามลดภาระรับผิดชอบ ทางการเงินการคลัง ที่มีต่อกิจการสาธารณะให้มีระดับน้อยลง กิจการใดที่รัฐเห็นว่าไม่ควรให้เงินอุดหนุนหรือค้ำประกัน รัฐก็จะงด ให้ความสนับสนุนกิจการเหล่านี้

1.2 นโยบายเร่งรัดประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากกิจการภาครัฐมีประเด็นของ ประสิทธิภาพของ การทำงานและการว่าจ้างบุคลากรเกินความจำเป็นเสมอ การนํานโยบายประสิทธิภาพการ ทำงาน ประกอบกับการลดอัตราการให้เงินอุดหนุน หรือค้ำประกัน ย่อมเป็นแรงผลักดันให้กิจการนั้น ๆ พัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

1.3 นโยบายการเปลี่ยนแปลง สภาพการเป็นเจ้าของกิจการทางภาครัฐนโยบายนี้ เมื่อรัฐเห็นว่าหมดความจำเป็นหรือไม่อาจรับภาระการเป็นเจ้าของกิจการได้ต่อไปรัฐจึงต้องแปรรูปการเป็นเจ้าของ โดยการร่วมทุน การขายกิจการ การให้สัมปทานแก่เอกชน เป็นต้น รูปแบบการเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นเจ้าของ แต่ละประเภทย่อม มีประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับกิจการนั้นเป็นเกณฑ์

2. ระดับของกระบวนการดำเนินการ ในประเด็นของกระบวนการดำเนินการเพื่อแปรรูปกิจการ ภาครัฐนี้ ขึ้นอยู่กับกลไกทางการเมือง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ ส่วนราชการที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการ บริหารการเงิน การคลัง การวางแผนพัฒนาประเทศ สำนักงบประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือส่วน ราชการที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเหล่านี้จะมีนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่ละ แห่งเสนอรัฐเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

3. ระดับของการแปรรูป กสท.

3.1 การแปรรูป โดยการลดกฎเกณฑ์ (Deregulation) ซึ่งแต่เดิมกำหนดให้รัฐเป็นผู้ดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว หรือให้หน่วยงานของรัฐได้รับสิทธิพิเศษในการดำเนินการต่าง ๆ เช่น ไม่ต้องเสียภาษี การลดกฎเกณฑ์นี้ก็คือ การเปิดโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน สามารถดำเนินกิจการบนพื้นฐานที่เสมอภาคกัน และยังเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนสามารถดำเนินกิจการ ซึ่งครั้งหนึ่งกำหนดให้รัฐดำเนินการแต่ผู้เดียว (Liberalization)

3.2 การแปรรูปโดยวิธีการเปลี่ยนสภาพการถือครองหุ้นส่วน รวมตลอดถึงการเปลี่ยนสภาพ การเป็นเจ้าของด้วย โดยมีลักษณะดังนี้

3.2.1 ให้เอกชนถือหุ้นส่วนเป็นส่วนใหญ่ รัฐถือแต่ส่วนน้อย

3.2.2 ให้เอกชนรายเดียวหรือจำกัดจำนวนผู้ซื้อไว้ว่าควรจะเป็นใครบ้าง

เช่น สถาบันการเงิน

3.2.3 ขายให้พนักงานขององค์กรไปดำเนินการ

3.2.4 เสนอขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์

3.2.5 การให้สัมปทานแก่เอกชนไปดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด

การแปรรูป กสท.ทั้งทางด้านการลดกฎเกณฑ์ การถือครองหุ้นนั้น จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมตามแนวนโยบายสาธารณะ และกิจการของรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท ซึ่งจะต้องศึกษาในรายละเอียดให้ชัดเจน ต้องอาศัยกรอบการพิจารณาในลักษณะและหลักเกณฑ์การวิเคราะห์รัฐวิสาหกิจ เป็นแนวพิจารณาประกอบเพื่อให้เข้าใจเหตุผลความจำเป็นในการแปรรูปให้ชัดเจนว่าการแปรรูปแบบใดจะเหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง

สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

แม้รัฐวิสาหกิจจะยังมีบทบาทสำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากสภาพแวดล้อมบางประการ จะเห็นได้ว่ารัฐวิสาหกิจบางแห่งหมดความจำเป็นที่รัฐจะต้องเข้าไปดำเนินการ เพราะความจำเป็นในตอนตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหมดไปแล้ว เช่น รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาการครองชีพของประชาชนหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้น หรือในบางกรณีมีเอกชนประกอบกิจการเหล่านั้นได้ผลดีอยู่แล้ว รัฐจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าไปประกอบกิจการเหล่านั้นซ้ำซ้อนกับเอกชน ซึ่งจะเป็นการสร้างภาระให้กับรัฐเกินความจำเป็น ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะลดขนาดและจำนวนของรัฐวิสาหกิจลง

การขาดประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ มักเป็นข้อกล่าวอ้างประการหนึ่งที่รัฐบาลกล่าวอยู่เสมอ ๆ และเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาปรับปรุง หรือจำหน่าย จำหน่ายรัฐวิสาหกิจอยู่เสมอมา เมื่อเป็นเช่นนี้จึงน่าพิจารณาด้วยว่าสถานะเช่นใดบ้างที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานในการทำให้รัฐวิสาหกิจไร้ประสิทธิภาพ จนต้องปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ

สภาพปัญหาที่นำไปสู่การแปรรูปของกสท. นั้นมีอยู่ 2 กรณี ด้วยกัน คือ ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของ กสท. และ ปัญหาที่เกิดจากภายนอก กสท.

1. ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของ กสท. มีดังนี้

1.1 ปัญหาทางด้านการบริหารการจัดการ มี 3 กรณี คือ

1.1.1 ผู้บริหารและคณะกรรมการมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามอำนาจทางการเมือง ทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการบริหารการดำเนินการตามนโยบายที่วางไว้ สภาพะปัญหานี้เนื่องจากการเมือง

โดยถือกันว่ารัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือทางการเมือง หรือนโยบายสาธารณะ จึงเปิดโอกาสให้รัฐบาล รัฐมนตรี และส่วนราชการเข้ามาเกี่ยวข้องและแทรกแซงในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับนโยบาย การกำหนดราคาสินค้าหรือ บริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น นอกจากนี้บรรดารัฐมนตรียังอาจแทรกแซงด้านการบริหารในรูปแบบอื่น ๆ อีกด้วย แต่ที่ถือปฏิบัติกันมากในช่วงระยะของรัฐบาลชุด พ.ศ. 2526-2529 คือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งรัฐวิสาหกิจอื่นๆด้วย เช่น การประปานครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มักจะอ้างว่า ผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหาร และการประสานงาน (อิสระ สุวรรณบลด และไตรรัตน์ โภคผลาภรณ์, ปัญหาวิสาหกิจของไทย เอกสารการสอบชุดวิชาการบริหารวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2530, หน้า 41.) ผู้บริหารวิสาหกิจประกอบด้วย กรรมการและผู้บริหาร ซึ่งมักประสบปัญหาเรื่องของการแต่งตั้งที่มีการเมืองหรือผลประโยชน์หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ได้คณะกรรมการและผู้บริหารที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ใช่ผู้บริหารมืออาชีพ หรือผู้ที่มีความรู้ในงานของวิสาหกิจนั้น ๆ ทำให้มีการบริหารงานล้มเหลวหรือไม่ดีเท่าที่ควร เป็นสาเหตุหนึ่งที่น่ามาสู่ความล้มเหลวของวิสาหกิจ เกิดการขาดทุน ซึ่งควรที่จะศึกษาถึงสาเหตุที่มาจากการบริหารงานหรือมาจากการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐ

1.1.3 ระบบการทำงานของวิสาหกิจคล้ายคลึงกับระบบราชการ ขาดความคล่องตัว ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งมีหน่วยงานที่กำกับดูแลวิสาหกิจหลายหน่วยงาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานต่าง ๆ

1.2 ปัญหาทางด้านบุคลากร มี 4 กรณี คือ

1.2.1 ปัญหาการคัดเลือกบรรจุคนเข้าทำงาน มักจะมีการแทรกแซงจากนักการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ รวมทั้งสิทธิพิเศษที่มาในรูปของการให้คะแนนพิเศษ สำหรับลูกหลานของพนักงาน ทำให้ได้คนเข้ามาทำงานที่ด้อยคุณภาพ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานของวิสาหกิจ ไม่มีประสิทธิภาพ (จินดา ณ สงขลา, "ปัญหาการจัดการบุคคลในรัฐวิสาหกิจ" วารสารข้าราชการ ปีที่ 19 ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2527 : 21-35)

1.2.2 จำนวนบุคลากรในระบบรัฐวิสาหกิจมีจำนวนมากและมีปัญหาการล้นงาน มีผลทำให้ค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เกิดขึ้นสูงซึ่งเป็นภาระที่หนักมากขององค์กร

1.2.3 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรส่วนใหญ่ยังต่ำกว่าภาคเอกชน เนื่องจากขาดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาทำงาน โดยบุคคลเหล่านี้ส่วนใหญ่ไปทำงานกับภาคเอกชนเพื่อรับเงินเดือนค่าตอบแทนที่สูงกว่า

1.2.4 จำนวนเงินเดือนของพนักงานวิสาหกิจในระดับล่างสูงกว่า ตลาดแรงงาน ทั้งราชการและเอกชนมาก ในขณะที่เงินเดือนของพนักงานวิสาหกิจส่วนที่ทำงานระดับนโยบายและบริหารต่ำกว่าภาคเอกชน จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับที่มีคุณภาพและมีศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

1.3 ปัญหาการบริหารทั่วไป มี 3 กรณี คือ

1.3.1 ระบบข้อมูลบริหาร ปรากฏว่ามีระบบข้อมูลในการบริหารกิจการ ไม่สมบูรณ์พอดี จนเป็นผลให้เกิดการดำเนินงานล่าช้า และเมื่อพิจารณาขั้นตอนในการดำเนินงานภายใน ก็มีความล่าช้าเช่นกันจนทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรล้มเหลว เป็นต้น

1.3.2 การใช้จ่ายโดยไม่ประหยัด ตามนโยบายของรัฐบาล การใช้จ่าย ประเภทการกุศล บางรายการที่มีรายจ่ายอื่น ๆ แฝงด้วย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางของพนักงานในการเตรียมงาน ค่าพาหนะ ค่าเลี้ยงรับรอง เป็นต้น การใช้จ่ายไม่ประหยัดเช่นนี้ ทำให้หน่วยควบคุมของรัฐ ต้องสร้างเงื่อนไขในการควบคุมมากขึ้นตามลำดับ

1.3.3 ระบบการตลาดและการจัดเก็บหนี้ มีลูกหนี้จากการให้บริการ เป็นเวลานานหลายปี แต่ไม่ปรากฏยอดลูกหนี้ดังกล่าวในบัญชี เนื่องจากไม่สามารถเรียกเก็บเงินจากลูกหนี้ดังกล่าวได้ เพราะมีบุคคลอื่นแอบแฝงเข้ามาใช้บริการในนามของลูกหนี้เหล่านั้น เป็นต้น

1.4 ปัญหาทางด้านระบบบัญชีการเงินและระบบข้อมูลในการบริหาร

การที่ระบบบัญชีการเงินยังไม่ทันสมัยและไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลงานและทำให้การประมวลผลข้อมูลแต่ละปีเป็นไปอย่างล่าช้า ระบบบัญชี มิได้มีการจำแนกรายละเอียดในแต่ละประเภทบัญชีให้ชัดเจน ทำให้มีการบันทึกบัญชีค่าใช้จ่ายไม่ครบถ้วน

1.5 ปัญหาความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

การดำเนินงานของหน่วยงานมีความแตกต่างจากการดำเนินการภาคเอกชน จึงมีผลทำให้ขบวนการดำเนินการเป็นไปอย่างล่าช้าเพราะต้องผ่านหลายกระบวนการและมีการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันในหน่วยงาน

1.6 ปัญหาทางการเงินและการขาดแคลนเงินทุน

ใช้เงิน มหาศาลในการลงทุนดำเนินการ จำเป็นต้องกู้เงินจากทั้งในและต่างประเทศ ทำให้มีภาระหนี้สินสูงมาก และถ้าปีใดไม่สามารถส่งเงินกำไรให้รัฐได้ จะต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่รัฐเสมือนหนึ่งกู้มาจากรัฐ ฐานะของรัฐวิสาหกิจในเรื่องการเงินจึงเป็นปัญหาอย่างมาก (เกษม จาติกวณิช และพิชัยรัตน์ สุขทรศนีย์ “รัฐวิสาหกิจกับปัญหาการดำเนินงาน” วารสารการบริหาร ปีที่ 3 ฉบับที่ 19 พ.ศ. 2524 : 10-31)

การขาดแคลนเงินทุนทำให้ไม่สามารถจัดหาสินค้า และ บริการได้เพียงพอ และทันกับความต้องการ นอกจากนี้ ยังเป็นภาระให้ที่จะต้องหาเงินมาชำระหนี้ให้ทันกับระยะเวลา

1.7 ปัญหาทางการตลาด

ขาดความกระตือรือร้น ในการจัดจำหน่าย หรือพัฒนาสินค้า และบริการ เนื่องจากเป็นผู้ผูกขาด จึงไม่ได้เน้นการตลาดและการจัดจำหน่าย และขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปรับปรุงราคาสินค้าให้อยู่ในสภาพเป็นจริงได้ เนื่องจากสินค้าหรือบริการบางอย่างเป็นบริการพื้นฐานที่รัฐมีนโยบายให้บริการประชาชนในราคาถูก จึงทำให้ถือว่าเป็นงานประจำที่ต้องทำ ไม่จำเป็นต้องศึกษาเรื่องตลาดหรือแม้แต่จะศึกษาก็มีอาจดำเนินการเองได้

1.8 ปัญหาด้านค่าตอบแทนแรงงานที่สูง

ประสบปัญหาค่าตอบแทนแรงงานและค่าสวัสดิการที่สูงกว่าร้อยละ 50 ของรายรับ ทำให้เงินลงทุนน้อยลง จำเป็นต้องกู้เงินมาดำเนินการมาก ก่อให้เกิดปัญหาการเงินตามมา

1.9 ปัญหาจากโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ

มีวัตถุประสงค์และโครงสร้างการจัดตั้งไม่เป็นผลที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานในปัจจุบัน ก่อให้เกิดขั้นตอนมากมาย มีความล่าช้าในการตัดสินใจและเป็นอุปสรรคต่อการแข่งขันกับภาคเอกชน

1.10 ปัญหาทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้บังคับ

ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายต่าง ๆ ที่มีมากมาย ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว นอกจากนี้กฎหมายก็ได้ให้อำนาจผูกขาดไว้ ทำให้มีบทบาททั้งในด้านการให้บริการและการกำกับดูแล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขยายและ การพัฒนาการให้บริการเพื่อรองรับกับความต้องการของลูกค้าและธุรกิจ

1.11 ปัญหาด้านแรงงาน

การกำหนดนโยบายของรัฐ เพื่อพัฒนาองค์กร ทั้งการนำระบบการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร และการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในองค์กรจะประสบปัญหาการต่อต้านจากพนักงานที่เป็นแรงงานมาโดยตลอดจนในปี พ.ศ.2534 ได้มีการยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และในปัจจุบันกำลังจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่อีกครั้ง ทำให้ในอนาคตอันใกล้การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจจากภาครัฐ จะเป็นไปด้วยความลำบากและมีอุปสรรคมากยิ่งขึ้น อันจะมีสาเหตุจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานในการประท้วงเพื่อคัดค้านรัฐบาล

2. ปัญหาอื่นที่เกิดจากภายนอก กสท. มีดังนี้

2.1 องค์การการค้าโลก หรือ WTO (World Trade Organization)

นับแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2538 ที่องค์การการค้าโลกได้ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมเจรจาในการเจรจารอบอุรุกวัย (Uruguay Round) ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิกประเทศหนึ่งของ WTO มีหน้าที่ปฏิบัติตามพันธกรณีที่ WTO กำหนดไว้ พันธกรณีประการหนึ่งภายใต้ WTO คือ การเปิดเสรีการค้าบริการ ดังนั้น กิจกรรมบริการบางประเภทของไทยที่ดำเนินการโดยรัฐหรืออยู่ภายใต้การผูกขาดของรัฐ เช่น บริษัทวิทยุกระจายเสียง จำกัด (แปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2538) การทำเรือแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการแปรรูปเพื่อรับมือกับภาวะการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นเมื่อมีการเปิดเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันจากผู้ประกอบการต่างชาติที่มีความได้เปรียบในเรื่องต้นทุน บุคลากร และเทคโนโลยี

2.2 กองทุนการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF (International Monetary Fund)

จากการที่ประเทศไทย ได้ขอความช่วยเหลือทางการเงิน และวิชาการจาก IMF ในปี พ.ศ. 2540 โดยได้รับอนุมัติโครงการเงินกู้แบบ Stand-by Arrangement ระยะเวลาเบิกถอน 34 เดือน ในการเบิกถอนเงินกู้แต่ละครั้ง ประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ในหนังสือแจ้งความจำนงขอความช่วยเหลือทางวิชาการและการเงิน (Letter of Intent) จาก IMF แต่ละฉบับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่ระบุอยู่ในหนังสือแจ้งความจำนงฯ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 ถึงฉบับที่ 7 ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการตามแนวนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งในความเป็นจริงก็สอดคล้องกับ แรงผลักดันของสภาวการณ์ในประเทศไทย จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น จึงเห็นได้ว่า ปัญหาของ รัฐวิสาหกิจ หากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะก่อให้เกิดผลกระทบไปยังประชาชน ผู้ใช้บริการ และ ส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้น จึงเกิดแนวความคิดที่จะมี “การแปรรูป กสท.” ขึ้นในปัจจุบัน

การกำหนดนโยบายและปัจจัยการดำเนินการตามนโยบายการแปรรูป ของการสื่อสาร แห่งประเทศไทย

โดยสภาพความเป็นจริงแล้ว การกำหนดนโยบายและการดำเนินการตามนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น ยังถือว่าไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แม้ว่าจะได้ดำเนินการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วจำนวนกว่า 85 แห่ง ใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 นั้น รัฐยังไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายได้อย่างจริงจังนั้น มีประเด็นที่พึงพิจารณา คือ (วารสาร กสท. 2544 : 10-25)

1. การกำหนดนโยบาย

การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถึงแม้ว่าจะได้กำหนดไว้ ตั้งแต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ก็ตาม แต่นโยบายดังกล่าวก็เป็นไปอย่างกว้าง ๆ ขาดความชัดเจน และต่อเนื่อง ไม่มีหน่วยงานและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอที่จะขยายผลไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ ลุล่วงไปตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ถึงแม้ว่าจะให้มีความพยายามที่จะจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมากำกับดูแลรัฐวิสาหกิจในรูปของ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ แต่โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการดังกล่าวก็ถูกกำหนดตาม ภาระหน้าที่ ของหน่วยราชการ จึงทำให้ขาดความต่อเนื่องกับผู้ที่ทำภารกิจหลัก ในการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตัวอย่างเช่น คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ ชุดที่ 1 ซึ่งจัดตั้งขึ้นในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525 - 2529) มีรองนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน สำนักงบประมาณเป็นเลขานุการ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการดังกล่าว ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530 - 2534) ก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงเลขานุการคณะกรรมการ มาเป็นกรมบัญชีกลาง และเมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติชุดที่ 3 ในปี 2531 ในสมัยรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ กลับมอบหมายให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ

2. ปัจจัยในการดำเนินการตามนโยบาย

2.1 ปัจจัยทางเทคนิค หมายถึง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จะต้องตระหนักถึงปัญหาของ องค์การ ตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง โดยใช้เทคนิคเฉพาะที่เรียกว่า FINANCIAL ENGINEERING (เสนาะ อุณากรู "ทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6" การประชุมระดับนโยบายเรื่องรูปแบบที่เหมาะสม ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6-9 สิงหาคม 2530 เอกสารอัดสำเนา)

2.2 ลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงประสิทธิภาพ การดำเนินงาน ซึ่งจะก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ทั้งพฤติกรรมด้านการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะเมื่อนโยบายเน้นด้านการยุบเลิกหรือให้เอกชนดำเนินการ เพื่อพัฒนาองค์กรก็ตาม

2.3 ความชัดเจนของนโยบายและแนวทางดำเนินการ ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินนโยบาย ประสบผลสำเร็จ แต่ในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ ยังขาดเหตุผลที่แท้จริง เนื่องจากติดขัดด้วย กฎระเบียบในการจัดตั้ง โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปการที่กฎหมายไม่อำนาจให้มีการระดมทุนในการ ขายหุ้น ซึ่งทำให้มีข้อจำกัดบทบาทในการดำเนินการตามนโยบาย

2.4 อำนาจในการตัดสินใจขององค์กร ที่ดำเนินการตามนโยบาย มักค่อนข้างคลุมเครือ ผู้บริหารจึงไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการ แม้จะเห็นด้วยที่ว่าการแปรรูปนั้นเป็นเครื่องมือในการพัฒนารัฐวิสาหกิจของตนเอง

2.5 บทบาทของบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน ซึ่งจะต้องได้รับความมั่นใจจากภาครัฐ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายและขั้นตอนดำเนินงานเกี่ยวกับเงื่อนไขและวิธีปฏิบัติ

2.6 การยินยอมพร้อมใจ และทักษะของผู้บริหารขององค์กร เป็นตัวแปรสำคัญยิ่งตัวแปรหนึ่ง ที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ผลหรือล้มเหลว ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ตลอดจนสหภาพแรงงานจะต้องมีแนวคิดที่สมานฉันท์ที่จะเข้าใจร่วมกันว่า สภาพเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการบริหารงานและการกิจของรัฐนั้นเปลี่ยนไป เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและความมั่นคงของพนักงาน จะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและการให้บริการใน รูปแบบใหม่ เน้นเชิงธุรกิจมากขึ้น หากทุกคนยอมรับข้ออ้างนี้ การแปรรูปย่อมไม่มีอุปสรรคใดหรือหากจะมีก็เป็นอุปสรรคจากตัวแปรอื่น

2.7 ปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่

2.7.1 สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การดำเนินนโยบายแปรรูปเป็นไปอย่างล่าช้า เอกชนไม่กล้าลงทุน เนื่องจากไม่แน่ใจในสภาวะเศรษฐกิจ

2.7.2 การสนับสนุนจากมวลชนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มิใช่แต่จะกระทบต่อตัวองค์กรตลอดจนพนักงานขององค์กรฝ่ายเดียว ประชาชนผู้บริโภคสินค้าและบริการของรัฐวิสาหกิจก็ย่อมได้รับผลกระทบจากการแปรปรุรัฐวิสาหกิจได้เช่นกัน ในเรื่องของสินค้าที่มีคุณภาพเลวลงหรือดีขึ้น แต่ราคาสูงขึ้นตามด้วย ทำให้มวลชนไม่สนับสนุนการแปรปรุรัฐวิสาหกิจโดยให้เอกชนดำเนินการ

2.7.3 การสนับสนุนจากผู้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงที่เกี่ยวข้อง (Support from Sovereigns) เช่น รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รวมทั้งผู้นำรัฐบาล ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีอำนาจของรัฐที่จะต้องให้ความสำคัญกับนโยบายแปรรูป เพราะการแปรปรุยอมไม่บรรลุผลสำเร็จโดยเฉพาะ หากผู้มีอำนาจเหล่านั้นเห็นว่ารัฐวิสาหกิจเป็นฐานที่ได้มาซึ่งอำนาจของตนแล้ว นโยบายย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะขาดการสนับสนุนจากผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งอาจจะล้มเลิกเสียก็ได้

จากปัจจัยดังกล่าว ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จ ในการดำเนินนโยบายแปรปรุ อย่างไรก็ตามการที่รัฐมีนโยบายแปรปรุรัฐวิสาหกิจและดำเนินการตามนโยบายไม่ว่าจะเลือกวิธีใด ย่อมมีผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ขั้นตอน วิธีการ และ รูปแบบของการดำเนินการการแปรปรุ ย่อมกระทบกระเทือนต่อองค์กร และ ผู้ปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจ และ ผู้มีผลประโยชน์ส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนประชาชน ผู้บริโภคสินค้าและบริการของรัฐ ซึ่งอาจจะได้รับการบริโภคสินค้าหรือบริการที่คุณภาพต่ำลงโดยราคาคงเดิม หรือได้รับคุณภาพที่สูงขึ้นแต่ราคาก็สูงขึ้นตาม ซึ่งย่อมได้รับความเดือดร้อนจากการแปรปรุเช่นกัน

ขั้นตอนการดำเนินการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

แนวทางการดำเนินงาน หลังจากการแก้ไขพระราชบัญญัติโทรเลขโทรศัพท์ พ.ศ. 2477 เพื่อยกเลิกการผูกขาดกิจการโทรคมนาคมของรัฐ และโอนอำนาจดังกล่าวให้แก่คณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ (กสช.) ซึ่งจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติแล้ว ให้เปิดการประกอบธุรกิจโทรคมนาคมแบบแข่งขันเสรีตามกำหนดที่ กสช. จะระบุและให้ กสท. มีหน้าที่กำกับ ดูแลผู้ให้บริการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และนับตั้งแต่ที่แผนแม่บทฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ให้การสื่อสารแห่งประเทศไทยดำเนินการดังนี้ (วารสารสื่อสาร กสท. 2544 : 7-15)

1. ให้ กสท. ดำเนินการกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียมการแปรรูป กสท. ดังที่ได้ดำเนินการตามแผนงานอยู่แล้ว เช่น คำนวณมูลค่าสินทรัพย์ เพื่อเตรียมการแปรรูปเป็น บริษัทจำกัด จัดหาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic Partner) การสร้างความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและการปรับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น
2. เร่งรัดการยกร่างกฎหมายยกเลิก กสท. และนำเสนอเข้าสู่การพิจารณาของฝ่ายนิติบัญญัติ พร้อมกับร่างพระราชบัญญัติคณะกรรมการการสื่อสารแห่งชาติ
3. เตรียมงานการจัดทะเบียน กสท. เป็นบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
4. ให้ กสท. บริหารงานในรูปแบบของบริษัทเอกชน โดยทั่วไป มีระเบียบข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นของตนเอง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัสดุ งบประมาณ การเงิน การบัญชี การบริหารบุคคล โดยไม่นำหลักเกณฑ์ คำสั่ง กฎ ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้กับหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจทั่วไปมาใช้ แต่ยังคงปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับและมติคณะรัฐมนตรีบางฉบับตามที่กำหนดไว้
5. ดำเนินงานอื่นใดที่กำหนดไว้ในแผนการแปรรูป ของแต่ละหน่วยงาน ให้บรรลุผลทันเวลาการเปิดแข่งขันเสรี

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

1. กระทรวงคมนาคมและกระทรวงการคลัง ร่วมกันจัดตั้งบริษัทร่วมทุน (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 ประกอบธุรกิจในการให้บริการ ได้ตามที่ดำเนินอยู่ตามอำนาจของกฎหมายเดิม
4. ให้ถ่ายโอนสิทธิในการเป็นผู้ลงทุน ขององค์การโทรคมนาคมทางดาวเทียมระหว่างประเทศ (Intersat) และ องค์การโทรคมนาคมทางทะเลระหว่างประเทศ (Inmarsat) จากกรมไปรษณีย์โทรเลข ไปเป็นของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด

5. ให้บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) หรือ กสท. โทรคมนาคม จำกัด หาพันธมิตรร่วมทุนเข้ามาถือหุ้น ในแต่ละบริษัทไม่เกิน ร้อยละ 25 โดยการเชิญชวนให้ผู้สนใจยื่นข้อเสนอตามกรอบของ TOR เพื่อการแข่งขันคัดเลือกกระตือรือร้นนานาชาติ ด้วยกติกาที่โปร่งใสและยุติธรรม ให้แต่ละบริษัทเชิญชวนผู้ลงทุนเฉพาะราย (Private Placement) เข้ามาถือหุ้น รวมไม่เกินร้อยละ 22 โดยรายใดรายหนึ่งถือหุ้นได้ไม่เกินร้อยละ 5 และให้แต่ละบริษัทจัดสรรหุ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เดิมของ กสท. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ทั้งนี้ให้มีสัดส่วนการถือหุ้นในแต่ละบริษัทต่ำกว่าร้อยละ 50 เพื่อให้สองบริษัท มีสถานะเป็นบริษัท เอกชน จำกัด โดยเร็ว

6. สำหรับบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ยังคงให้รัฐถือหุ้นทั้งหมดดังเดิม จนกว่าจะสามารถแปรรูป เป็นบริษัทเอกชน จำกัด ได้ในเวลาที่เหมาะสมต่อไป

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. ในระยะเวลาที่เหมาะสมให้บริษัทร่วมทุน ดำเนินการกระจายหุ้นของบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด ให้แก่ผู้ถือหุ้นกลุ่มต่าง ๆ มีสัดส่วนการถือหุ้น ดังนี้

8.1 บริษัทร่วมทุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30

8.2 ผู้ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4

8.3 พันมิตรร่วมทุนไม่เกินร้อยละ 25

8.4 สาธารณชนและผู้ลงทุนเฉพาะรายส่วนที่เหลือโดยบริษัท ทศท. จำกัด และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด กลายเป็นบริษัทมหาชนต่อไป

9. ให้บริษัทจำกัด ทั้งสามพิจารณาจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อดำเนินธุรกิจโทรคมนาคม หรือธุรกิจอื่นใดได้ ตามวัตถุประสงค์ของบริษัท

10. ให้โอนผู้ปฏิบัติงาน กสท. ไปสังกัดในบริษัทที่จัดตั้งใหม่ ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่น้อยกว่าที่ได้รับอยู่เดิม ทั้งนี้ ให้นับอายุงานต่อเนื่องตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติ การสื่อสารแห่งประเทศไทย นอกจากนี้ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่โอนไปดังกล่าว ได้รับเงินจำนวนหนึ่ง และหุ้นที่ได้รับ การจัดสรรอีกจำนวนหนึ่ง รวมถึงการปรับปรุงเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไปหลังการแปรรูปแล้ว ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังเห็นชอบให้มีการพัฒนาบุคลากร และ กสท. เดิมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ในระยะก่อนและหลังแปรรูปจะไม่ให้บุคคลใดที่โอนมา จาก ทศท. หรือ กสท. ต้องออกจากงาน ยกเว้นมีความผิดตามระเบียบข้อบังคับของ ทศท. กสท. หรือ บริษัทใหม่

สาระสำคัญของนโยบายการแยกกิจการไปรษณีย์ ออกจากกิจการโทรคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย

1. ให้แยกกิจการไปรษณีย์ของ กสท. ออกจากกิจการโทรคมนาคม เป็นโครงสร้างใหม่ที่ชัดเจน โดยจัดตั้งเป็นบริษัทจำกัดอยู่ในเครือบริษัทรวมทุน ซึ่งประกอบด้วย บริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และบริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด
2. ให้ดำเนินการปรับปรุงการบริหารกิจการไปรษณีย์ เพื่อให้มีการพัฒนาการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืนในลักษณะธุรกิจการค้าแบบเอกชน
3. ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ประกอบกิจการไปรษณีย์ได้ตามที่ กสท. ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน (โดยการแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติไปรษณีย์ พ.ศ. 2477 ให้เหมาะสม)
4. ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด มีอำนาจพิจารณากำหนดอัตราค่าบริการไปรษณีย์ พื้นฐานภายในกรอบ อัตราค่าบริการที่กรมไปรษณีย์โทรเลขกำหนด ส่วนการกำหนดอัตราค่าบริการอื่น ๆ ให้บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด มีอำนาจและสิทธิตามที่ กสท. ได้รับปัจจุบัน
5. ให้ดำเนินการแปรรูป บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด ให้เป็นธุรกิจแบบเอกชนที่มีประสิทธิภาพโดยเร็วที่สุด โดยให้สามารถประกอบกิจการอื่นที่ต่อเนื่อง เช่น ธุรกิจการเงินบางประเภทได้ด้วย

กระทรวงการคลังเห็นว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้อง ร่างพระราชบัญญัติเพื่อยกเลิกพระราชบัญญัติจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงได้นำเสนอ พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ขึ้น มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 17 ธันวาคม 2542 เป็นต้นมา โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้มีคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.) มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีหน้าที่พิจารณาเห็นว่าเห็นสมควรนำทุนของรัฐบาลไปจดทะเบียนเป็นบริษัท โดยเสนอให้คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้วให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทขึ้นเพื่อพิจารณาดำเนินการในรายละเอียดแล้ว เสนอคณะรัฐมนตรีผ่าน กนท. ให้เห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง จึงดำเนินการจดทะเบียนเป็นบริษัทได้ การยกเลิก พ.ร.บ. จัดตั้งรัฐวิสาหกิจก็ดำเนินการเพียงตรา เป็นพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น

ผลของกฎหมายนี้ทำให้การแปรรูป กสท. ต้องแปรรูปโดย พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม จึงเป็นการเริ่มนับหนึ่งใหม่

หลังจากกฎหมายนี้บังคับใช้ ก็ได้มีการจัดตั้งกรรมการ กนท. ขึ้น และ คณะกรรมการ กนท. ได้มีการประชุมพิจารณาการแปรรูป กสท. (และ ทศท.) มีมติเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2543 เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาและคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2543 อนุมัติในหลักการในการนำกิจการทั้งหมดของ กสท. และ ทศท. มาจัดตั้งเป็น 4 บริษัทและให้ตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทขึ้น เพื่อพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 19) โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กำหนดกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจ ส่วนที่จะโอนให้แก่บริษัทที่จะจัดตั้งขึ้น และ ส่วนที่จะให้ตกเป็นของกระทรวงการคลัง
2. กำหนดพนักงานที่จะให้เป็นลูกจ้างของบริษัท
3. กำหนดทุนเรือนหุ้นหรือทุนจดทะเบียนสำหรับการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท จำนวนหุ้นและมูลค่าของหุ้นแต่ละหุ้น ตลอดจนรายการต่าง ๆ ที่เป็นส่วนของผู้ถือหุ้น

4. กำหนดชื่อของบริษัท

5. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบริษัท รายชื่อกรรมการบริษัท และผู้สอบบัญชีในวาระเริ่มแรก

6. จัดทำหนังสือบริคณห์สนธิและข้อบังคับบริษัท

7. จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 26

8. จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา เพื่อกำหนดเงื่อนไขเวลาอุปเลิกรัฐวิสาหกิจ ในกรณีมีการโอนกิจการของรัฐวิสาหกิจไปทั้งหมด

9. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งอย่างน้อยต้อง มีการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องตาม (1) (2) (7) และ (8)

10. พิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีหรือกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจมอบหมายมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2543 กำหนดให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท พิจารณาในเรื่อง 3 เรื่อง ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. ข้อเสนอเพิ่มเติมของกระทรวงคมนาคมเกี่ยวกับ เรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานตามหลักการและ แนวทางในการแปรรูป กสท. และ ทศท. ที่ได้เสนอคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ

2. การให้บริษัท ทศท. จำกัด บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด บริหารงานในรูปบริษัทเอกชนทั่วไป

3. ให้พิจารณาถึงประโยชน์สูงสุดของรัฐในการแปรรูป ทศท. และ กสท. หากเห็นว่าการรวมบริษัท ทศท. และ บริษัท กสท. จะทำให้รัฐและ ประชาชนได้ประโยชน์มากกว่า ก็ให้พิจารณารวมบริษัท ทศท. และ บริษัท กสท. เป็นบริษัทเดียวกันได้

แต่เมื่อมีพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือของรัฐเมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจจากรูปแบบเดิมที่เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทองค์กรของรัฐตามกฎหมายจัดตั้งขึ้นให้เป็นรูปแบบบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่ง โดยมีการเปลี่ยน “ทุน” ของรัฐวิสาหกิจเดิม เป็น “ทุนเรือนหุ้น” ของบริษัทที่รัฐถือหุ้นทั้งหมด และยังคงมีอำนาจเช่นเดิม รวมทั้งให้พนักงานมีฐานะเป็นเช่นเดิม ทั้งนี้ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับโครงสร้างองค์กรของรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการและมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับเอกชนได้ ซึ่งทำให้ กสท. มีความพร้อมที่จะสามารถแปรรูปได้เลย เพียงรอแต่ความพร้อมภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ

ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

นโยบายการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจที่สำคัญยิ่ง คือ การกำหนดนโยบายรัฐวิสาหกิจภายหลังการปรับค่าเงินบาท ซึ่งมีลักษณะมุ่งเน้นในประเด็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่หนักแน่นที่สุดครั้งหนึ่ง พร้อมทั้งกำหนดรูปแบบการแปรรูปไว้อย่างชัดเจน เช่น การขายหุ้นรัฐวิสาหกิจสัมปทานหรือเข้าร่วมประกอบกิจการบางส่วนโดยเอกชน การขาย ยุบเลิก หรือแปรรูปการจำหน่ายหุ้นของกิจการเอกชนที่รัฐบาลถืออยู่ และการจัดตั้งกองทุนพัฒนา

กรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อหารายได้เป็นกองทุนสำหรับใช้จ่ายกับรัฐวิสาหกิจที่มีความจำเป็น เป็นต้น แนวทางปฏิบัติ เรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นเรื่องที่ยากลำบาก เพราะมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ดังนี้ (วารสาร กสท. 2544 : 13-27)

1. กฎระเบียบ พระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย ก็ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการขายหุ้นหรือมี ข้อจำกัด ในการให้เอกชนมาร่วมดำเนินงานได้ลำบาก เรื่องนี้จึงต้องมีการพิจารณาแก้ไข

2. ปัญหาภาครัฐบาลในเรื่องของนโยบายหรือการควบคุมของรัฐ กล่าวคือ นโยบายเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจมีปัญหาความไม่ชัดเจนของตัวนโยบายและความขัดแย้ง ในด้านนโยบายรัฐวิสาหกิจเอง เพราะในทางปฏิบัติรัฐต้องการให้รัฐวิสาหกิจตอบสนองเป้าหมายทางเศรษฐกิจคือ ให้มีกำไรเลี้ยงตัวเอง แต่ขณะเดียวกันก็ ต้องการให้ตอบสนองต่อเป้าหมายทางสังคมด้วย คือ จัดสินค้าและบริการให้ประชาชนในราคาที่ถูกลงด้วย

3. การกำหนดและปฏิบัติตามนโยบายที่ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากโครงสร้างกระบวนการ และระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับรวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากความสลับซับซ้อน และขั้นตอนมากมายไม่คล่องตัว และกฎระเบียบบางอย่างใช้กับรัฐวิสาหกิจทุกประเภท ทำให้บริหารแล้วเกิดปัญหาเนื่องจาก โครงสร้างและลักษณะงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน (ฉัตรชัย บุญยะอนันต์, "การจัดการกับรัฐวิสาหกิจ" เอกสารสัมมนาศูนย์รัฐวิสาหกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2531, หน้า 31) เนื่องจากกิจการรัฐวิสาหกิจไทยแต่ละแห่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ดังตัวอย่างต่อไปนี้ เช่น

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

สำหรับการสื่อสารแห่งประเทศไทย จัดตั้งโดย พระราชบัญญัติ การที่รัฐวิสาหกิจไทยได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่แตกต่างกันไป ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น รัฐบาลจึงไม่สามารถที่จะทำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ทันทีทันใด โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพของรัฐบาลจะต้องเปลี่ยนกฎหมายการจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในรูปแบบของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือ ต้องดำเนินยุบเลิก และชำระบัญชีก่อน ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นวิธีการที่ยุ่งยากซับซ้อนและต้องใช้เวลาอย่างมากในการดำเนินการ จึงเป็นปัญหาสำคัญปัญหาหนึ่ง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการแปรรูป กสท.

4. ปัญหาการควบคุมของรัฐบาลที่มีหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการมากมายแต่ขาดหน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่วัดผลการปฏิบัติงาน หรือให้คำแนะนำในปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะปัญหาการบริหาร รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความสามารถของหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลควบคุมรัฐวิสาหกิจ แม้ว่าในสมัยหนึ่งรัฐบาลจะตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณานโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติก็ไม่ได้เป็นหน่วยงานถาวรที่รับผิดชอบโดยตรง และไม่ได้มีอำนาจสั่งการให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ พิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติเป็นเพียงผู้กลั่นกรองความเห็นเพื่อเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีเท่านั้น

5. ภายหลังจากการที่รัฐบาลได้ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้ว รัฐบาลไม่ได้มีการประเมินอย่างจริงจังว่า ภายหลังจากการแปรรูปแล้วกิจการมีผลดำเนินการที่ดีขึ้นหรือไม่ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานเคยได้รับเมื่อครั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ ได้ลดลงหรือไม่อย่างไร

6. กิจการรัฐวิสาหกิจที่โดยสภาพตามกฎหมาย ไม่อนุญาตให้เอกชนเข้าดำเนินงานกล่าว คือ กิจการรัฐวิสาหกิจบางแห่งเป็นกิจการประเภทสาธารณูปโภค ที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสนับสนุนนโยบายของรัฐที่ส่งเสริมให้บริการปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ซึ่งถ้าให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนแล้ว เอกชนผู้เข้าร่วมลงทุนอาจเข้าดำเนินการกิจการรัฐวิสาหกิจ โดยมุ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินมากกว่าในรูปบริการต่อสาธารณะ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจประเภทเหล่านี้ เช่น กิจการโทรศัพท์และโทรคมนาคมของการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นต้น

7. กิจการตั้งอยู่บนที่ราชพัสดุ ซึ่งเป็นที่ดินที่ไม่สามารถจำหน่ายโอนให้เอกชนได้ นอกจากการให้เอกชนเช่าเป็นระยะเวลา เมื่อครบสัญญาแล้ว รัฐบาลจะพิจารณาให้เอกชนเช่าที่นี้ต่อหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจึงไม่ดึงดูดให้ภาคเอกชนสนใจที่จะลงทุนดำเนินการกิจการ

8. ปัญหาการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้ดำเนินการคัดค้านนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลมาโดยตลอดโดยในอดีตสหภาพแรงงานได้คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

8.1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจกระทบต่อการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยหวังกันว่าพวกตนเองจะตกงาน หรือ สูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเคยได้รับ เช่น สวัสดิการ เงื่อนไขการทำงานเดิมที่เหมาะสมจะถูกยกเลิกหรือ ทำให้น้อยที่สุด เป็นต้น

8.2 การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้าดำเนินการให้กิจการรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะที่เป็นกิจการสาธารณูปโภค อาจจะกระทบถึงความมั่นคงภายในประเทศ ประชาชนอาจได้รับความเดือดร้อน ภาคเอกชนที่เข้ามาดำเนินการส่วนใหญ่ต้องการกำไรสูงสุดในการลงทุน เพื่อให้คุ้มกับการลงทุนที่ได้เสียไปโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของคนส่วนใหญ่

8.3 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะก่อให้เกิดการผูกขาดทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกลุ่มนายทุนเอกชนอย่างสิ้นเชิง ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของชาติ

8.4 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการขยายกิจการที่มีกำไรให้ภาคเอกชนนั้น ผู้ที่จะได้รับประโยชน์ส่วนใหญ่จะเป็น กลุ่มนายทุน หรือ นักการเมืองบางคนเท่านั้น ไม่ใช่ประชาชนโดยทั่วไปอย่างแท้จริง

8.5 การนำหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าซื้อขาย ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจวิธีการหนึ่งนั้น จะทำให้กลุ่มนายทุนต่างชาติเข้ามาซื้อหุ้นส่วนใหญ่ และถือสิทธิ์เป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น ซึ่งถือว่าเป็นการขายชาตินั่นเอง

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

10. ฝ่ายเอกชนขาดความมั่นใจในฝ่ายรัฐบาล เนื่องจากได้รับฟังรัฐบาลแถลงมามาก แต่เวลาปฏิบัติมักทำไม่ค่อยได้ผล ทั้งนี้เพราะแนวนโยบายของรัฐบาล และวิธีปฏิบัติ ยังไม่ค่อยจะเป็นเรื่องเดียวกัน ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขไว้มาก จนเป็นปัญหาในการปฏิบัติ ซึ่งเรื่องนี้กระทรวงการคลังคงจะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญสูงสุด

11. ขาดความรู้ และความเข้าใจเฉพาะเรื่อง กรณีนี้จะขึ้นอยู่กับสรรคสำคัญของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ขนาดใหญ่ เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นวิชาชีพพิเศษ ซึ่งเรียกว่า Financial Engineering คือ เป็นเทคโนโลยีอย่างหนึ่ง ฉะนั้น ในการที่จะแปรรูปจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ซึ่งเราจะต้องพยายาม หาความรู้ในเรื่องนี้ให้มากหรือใช้วิธีนำเอาบุคคลอื่นที่มีความรู้ในเรื่องนี้มาช่วยแนะนำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรเทพ มงคลประพฤติ(2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบต่างๆของการแปรรูป และศึกษาการแปรรูปของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้แสดงขั้นตอนการดำเนินงานโดยรัฐผ่านทางรัฐวิสาหกิจให้สู่การดำเนินงานที่ให้ออกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น สาเหตุที่มาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เกิดจากความล้มเหลวของกระบวนการแทรกแซงของรัฐวิสาหกิจต่อระบบเศรษฐกิจ เช่นการขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรการผูกขาดกิจการ การตอบสนองต่อผู้บริโภคต่ำ การอุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนจากรัฐบาล

พุงศรี ภักดีสุวรรณ(2542 : บทคัดย่อ) เป็นการศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน รูปแบบการแปรรูป สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย

อุดม โพธิ์พันธุ์(2542 : บทคัดย่อ) เป็นการศึกษาเรื่องทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของผู้บริหารขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

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

นิตยา ชีวะพฤษ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานร้อยละ 47.8 เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ภายหลังการแปรรูป ในขณะที่ร้อยละ 52.2 ไม่เห็นด้วย โดยมีทัศนคติไม่ต้องการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เคยได้รับลดลงจากเดิม โดยเฉพาะในรูปตัวเงิน

วิฑูร ทาบโลหะ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูป องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชนพบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความเห็นด้วยว่า ยังมีอุปสรรคอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การเงินและการให้บริการ เนื่องจากโครงสร้างองค์การที่ใหญ่เกินไป และอิงระบบราชการมีระเบียบที่ล้าสมัย ขั้นตอนมาก นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยเป็นอย่างมาก คือต้องให้ได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม และยังมีแนวโน้มการแปรรูปเป็นไปได้น้อยที่จะทำให้สำเร็จ

จิระชัย ศรีสมบัติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่จะมีความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรรูป กฟผ. แต่มีพนักงานอีกถึงร้อยละ 42.9 ที่มีความรู้และเข้าใจที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เข้าใจ โดยเฉพาะด้านความรู้ความเข้าใจต่อมูลเหตุการแปรรูปในประเด็นเรื่องการแปรรูป กฟผ. จะทำให้ กฟผ. มีโอกาสกู้เงินจากต่างประเทศมากขึ้น ทำให้มีการปรับราคาค่าไฟฟ้าเพิ่มขึ้นเป็นเชิงธุรกิจ

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

อำนาจ บุญมี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ในอนาคตกิจการต่าง ๆ ที่สำคัญสามารถที่จะแปรรูปไปสู่ภาคเอกชนได้ โดยที่ ทศท. จะต้องกำหนดให้มี คณะกรรมการในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะสร้างความเข้าใจ และเกิดความพอใจในการปฏิบัติของลูกจ้างในองค์กร

ธนากร ภัทรากร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอุปสรรคของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า สาเหตุที่ กฟผ. จำต้องแปรรูปก็เนื่องจาก เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการให้เอกชนเข้ามามีบทบาทการลงทุนในกิจการของรัฐ ชลอมาระการลงทุนของ กฟผ. และต้องการจำกัดเพดานเงินกู้ต่างประเทศของ กฟผ. ลง

อนวัช มาลาวัลย์ (2539 : 154) ได้ศึกษากระบวนการทางกฎหมายในการแปรรูปกิจการของรัฐไปเป็นเอกชน สรุปได้ว่า กิจการของรัฐที่อยู่ในโครงการแปรรูปไปเป็นของเอกชนในประเทศไทยนั้น จะมีเฉพาะกิจการของรัฐประเภท รัฐวิสาหกิจเท่านั้น โดยยึดหลักเกณฑ์ว่ากิจการใด เป็นรัฐวิสาหกิจ ตามนิยามในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2502 และเพื่อสะดวกในการศึกษาจึงยึดการแบ่งประเภท ตามเกณฑ์ของกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท โดยแบ่งเป็น 4 ประเภท ซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท จะมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกัน และมีประเภทของงานที่ต่างกัน หากรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ จะดำเนินการแปรรูปกิจการตามวิธีการทางกฎหมายที่มีอยู่ในประเทศไทยปัจจุบันจึงคงต้องใช้วิธีที่แตกต่างกันบ้าง คือ

1. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติ หรือประกาศคณะปฏิวัติดำเนินการแปรรูปโดยการ แก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้ง

2. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกา ดำเนินการแปรรูป โดยพระราชกฤษฎีกา
3. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ดำเนินการแปรรูปกิจการโดยการโอน
หุ้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
4. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยมติคณะรัฐมนตรี ดำเนินการแปรรูปกิจการโดยใช้มติคณะรัฐมนตรี

จากงานวิจัยที่ได้อ้างถึงนั้นได้มีการศึกษาที่มาของสาเหตุที่มาของการแปรรัฐวิสาหกิจเกิดจากความล้มเหลวของกระบวนการแทรกแซงของรัฐวิสาหกิจต่อระบบเศรษฐกิจ การใช้ทรัพยากรขาดประสิทธิภาพ การผูกขาดกิจการ ขั้นตอนดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสิ่งที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย รูปแบบการดำเนินธุรกิจ สถานภาพของพนักงาน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานยังมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอยู่ ซึ่งรัฐบาลพยายามมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน แผ่นป้าย มีการจัดกลุ่มสัมมนากับพนักงานในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้รู้ถึงสาเหตุที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง มาเป็นระยะเวลานานพอสมควร จึงควรมีการศึกษาค้นคว้า ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อนำความคิดเห็นของพนักงานไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร สังกัด 2 ด้าน คือด้านโทรคมนาคม และ ด้านไปรษณีย์ จำนวน 6,074 ราย (ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2544 กองประมวลผล กสท.)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร 6,074 ราย โดยพิจารณาจากตารางของ ทาโร ยามาเน่ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 59) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 375 ราย นำกลุ่มตัวอย่างมา กำหนดตามโควตา (Quota Sampling) แยกตามกลุ่มระดับของพนักงาน พนักงานระดับต้น พนักงานระดับกลาง และพนักงานระดับผู้บริหาร

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อน = 0.05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{6,074}{1 + 6,074(0.05)^2}$$

n = 375 ราย

นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควตา (Quota Sampling) แยกตามกลุ่มระดับของพนักงาน พนักงานระดับต้น พนักงานระดับกลาง และพนักงานระดับผู้บริหาร แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามโควตา

กลุ่มระดับ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตามโควตา(คน)
1. พนักงานระดับต้น(ระดับ 1 - 3)	346	21
2. พนักงานระดับกลาง(ระดับ 4 - 7)	5,014	310
3. พนักงานระดับผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป)	714	44
รวมทั้งหมด	6,074	375

ที่มา : ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2544 กองประมวลผล การสื่อสารแห่งประเทศไทย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเป็นการศึกษา ความคิดเห็นของ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย การแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยถามเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของนโยบายการแปรรูปในเรื่องของรูปแบบ กำหนดเวลา และรายละเอียดอื่นๆ โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 7 ข้อ

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณาระดับ ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (พัชร ศรีสุข 2542 : 31-32)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{1 - 0}{2} = 0.50 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 0.51 - 1.00 หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป กสท. อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.50 หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป กสท. อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดความคิดเห็นของพนักงานในทิศทางใดที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูปในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) สถานภาพของพนักงาน คำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงานภายหลังการแปรรูป

(2) สิทธิประโยชน์ คำถามเกี่ยวกับผลตอบแทนที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยได้รับเห็นด้วยหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ได้แก่ เงินเดือน เงินชดเชย ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา การนับอายุงาน เงินบำเหน็จ สวัสดิการ

(3) ความมั่นคงในอาชีพ คำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในการปฏิบัติงานที่อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภายหลังจากการแปรรูป การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ บทลงโทษ การเลิกจ้าง

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพ คำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดต่างๆ ในความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงทางหน้าที่การงาน

สำหรับการวัดความคิดเห็นนี้ จำนวน 28 ข้อ ได้กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale ดังนี้

ความคิดเห็นในเชิงบวก			ความคิดเห็นในเชิงลบ		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	1
เห็นด้วย	ค่าคะแนน	4	เห็นด้วย	ค่าคะแนน	2
ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนน	3	ไม่แน่ใจ	ค่าคะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนน	2	ไม่เห็นด้วย	ค่าคะแนน	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าคะแนน	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความคิดเห็น ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (พัชร ศรีสุข 2542 : 31-32)

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

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในการศึกษาวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบ ความเชื่อมั่นโดยวิธีการดังนี้

1. การหาความตรง(Validity) โดยนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องตรงในเชิงเนื้อหา(Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยนี้หรือไม่ และก็นำมาทำการแก้ไขตามที่คณะกรรมการแนะนำแล้วดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ผู้ศึกษาวิจัยจะหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษา จำนวน 45 รายโดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยสูตรของ Pearson Product moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .8047 (ประกอบ กรรณสูตร , 2529 : 33 – 43)

สูตรการวัดความเที่ยงของแบบสอบถาม

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

สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of test) โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha –Coefficient) ของ Cronbach

$$\alpha = \frac{n}{(n-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อถือได้

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของ การวิจัย และสร้างเครื่องมือ ในการวิจัย ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ ไปขอคำปรึกษาจากประธาน และกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ พิจารณา ตรวจสอบ และขอคำแนะนำ ในการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของ การวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ แล้วมาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
6. ปรับปรุงรูปแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ
7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลจากเอกสาร ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อขอศึกษาข้อมูลจาก พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. การส่งแบบสอบถาม ได้ส่งพร้อมหนังสือขออนุญาต ให้กับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามภายใน 2 อาทิตย์
4. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า สำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-ended) ส่วนแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open-ended) ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มคำตอบแล้วจึงนับคะแนนใส่รหัส
3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึกเข้า file โดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Sciences (SPSS)) และ การแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการดังนี้ การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ใช้สถิติ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) การทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ ทดสอบ t-test และกรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนำมาแจกแจงความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยข้อมูลใช้สถิติ และอักษรย่อดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 สูตรค่าเฉลี่ย / มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean หรือ $\bar{x}$)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$$\begin{aligned} \bar{x} &= \text{คะแนนเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย} \\ \sum x &= \text{ผลรวมของคะแนนข้อมูล} \\ N &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \end{aligned}$$

1.3 สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตามตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test ในกรณีความแปรปรวน 2 กลุ่มใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตาม ลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)(ประกอบ กรรณสูต 2529 : 179-289)

สูตร
$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution

MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ภายในกลุ่ม

2.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วาณิชย์
 ปัญญา, 2542 : 332-334)

$$\text{สูตร } LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE} \sqrt{\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
 MSE แทน ค่า Mean Square Error ที่ได้จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ
 n แทน ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 2 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
 ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 3 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
 รัฐวิสาหกิจ ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 4 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
 รัฐวิสาหกิจ ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 5 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
 รัฐวิสาหกิจ ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 6 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
 แปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 7 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูป
 รัฐวิสาหกิจ ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ข้อที่ 8 ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
 ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ รายข้อและผลรวมในด้าน สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	146	38.9
1.2 หญิง	229	61.1
รวม	375	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 26 ปี	7	1.9
2.2 26 - 35 ปี	103	27.5
2.3 36 - 45 ปี	174	46.4
2.4 45 ปีขึ้นไป	91	24.3
รวม	375	100.0
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	162	43.2
3.2 สมรส	200	53.3
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	13	3.5
รวม	375	100.0
4. การศึกษาสูงสุด		
4.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	56	14.9
4.2 อนุปริญญา	38	10.1
4.3 ปริญญาตรี	248	66.1
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	33	8.8
รวม	375	100.0

ตาราง 2 (ต่อ) จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับของพนักงาน		
5.1 ระดับ 1 – 3	21	5.6
5.2 ระดับ 4 – 7	310	82.7
5.3 ระดับ 8 ขึ้นไป	44	11.7
รวม	375	100.0
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท.		
6.1 น้อยกว่า 5 ปี	17	4.5
6.2 5 - 10 ปี	87	23.2
6.3 11 - 15 ปี	97	25.9
6.4 มากกว่า 15 ปี	174	46.4
รวม	375	100.0
7. รายได้ต่อเดือน		
7.1 น้อยกว่า 10,000 บาท	42	11.2
7.2 10,000 – 15,000 บาท	115	30.7
7.3 15,001 - 20,000 บาท	56	14.9
7.4 20,001 - 25,000 บาท	53	14.1
7.5 25,001 - 30,000 บาท	23	6.1
7.6 มากกว่า 30,000 บาท	86	22.9
รวม	375	100.0

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปดังนี้

1. เพศ แสดงให้เห็นว่าพนักงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาตาม เพศ พบว่า พนักงานเพศชาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 ส่วนพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1

2. อายุ เมื่อพิจารณาตาม อายุ พบว่ามีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 พนักงานที่มีอายุ 26-35 ปีมีจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 27.5 พนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และพนักงานที่มีอายุ 45 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 24.3

3. สถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาตาม สถานภาพสมรส พบว่ามีพนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และพนักงานที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

4. การศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา มีจำนวน 56 คนคิดเป็นร้อยละ 14.9 พนักงานที่มีการศึกษา อนุปริญญา มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 พนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 66.1 และพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

5. ระดับของพนักงาน เมื่อพิจารณาตามระดับของพนักงาน พบว่ามีพนักงานระดับต้น (ระดับ 1 - 3) มีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 พนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 - 7) มีจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 และพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 พนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และพนักงานที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

7. รายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณาตามรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 พนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 และพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์
ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย	ใช่	ไม่ใช่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความรู้
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นนโยบายที่รัฐบาลได้ดำเนินการ เพื่อยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐบาลได้ดำเนินอยู่ โดยเปิด โอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน	328 87.5%	47 12.5%	.87	.33	มาก
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ดำเนินงานให้มีความคล่องตัวเหมือนภาคเอกชน และลดภาระ การลงทุนของภาครัฐ	345 92%	30 8%	.92	.27	มาก
3. การจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) เพื่อกำหนดนโยบาย และกำกับดูแล เพื่อทำให้เกิดความ เป็นธรรม แก่ประชาชนและผู้ลงทุน	330 88%	45 12%	.88	.33	มาก
4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ตาม พ.ร.บ. ทุน รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 คือการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น แล้วนำไปจด ทะเบียนจัดตั้งบริษัท	353 94.1%	22 5.9%	.94	.24	มาก
5. การขายหุ้น กิจการโทรคมนาคม ให้แก่ประชาชน โดยการ นำเข้าตลาดหลักทรัพย์ เป็นรูปแบบของการแปรรูป กสท.	325 86.7%	50 13.3%	.87	.34	มาก
6. นโยบายการแปรรูปของ กสท. ด้วยการแยกกิจการด้าน โทรคมนาคมและกิจการไปรษณีย์ออกจากกัน กิจการโทร คมนาคม จัดตั้งเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ส่วนกิจการ ไปรษณีย์จัดตั้งเป็น บริษัท จำกัด	329 87.7%	46 12.3%	.88	.33	มาก
7. พนักงานมีโอกาสในการเข้าไปเป็นเจ้าของกิจการ ด้วย การ ซื้อหุ้นในกิจการโทรคมนาคม เมื่อมีการแปรรูปเป็นบริษัท มหาชน จำกัด และนำหุ้นขายในตลาดหลักทรัพย์	335 89.3%	40 10.7%	.89	.31	มาก
สรุป ความรู้ความเข้าใจของพนักงานกับนโยบายการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย	328 87.5%	47 12.5%	.89	.15	มาก

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาจากคำตอบของการวัดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสาร
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีความรู้ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ตาม พ.ร.บ.

ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 คือการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น แล้วนำไปจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท ($\bar{x} = 0.94$) และมีความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) เพื่อกำหนดนโยบายและกำกับดูแลทางด้านกิจการโทรคมนาคม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนและผู้ลงทุน และนโยบายการแปรรูปของ กสท. ด้วยการแยกกิจการด้านโทรคมนาคมและกิจการไปรษณีย์ออกจากกัน กิจการโทรคมนาคมจัดตั้งเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ส่วนกิจการไปรษณีย์จัดตั้งเป็นบริษัท จำกัด อันดับท้าย ($\bar{x} = 0.88$)

แสดงให้เห็นว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปโดยรวมมาก ($\bar{x} = 0.89$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม และรายข้อในด้าน สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวม

ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสาร แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สถานภาพของพนักงาน	3.08	.48	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.86	.58	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.11	.41	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.29	.50	ปานกลาง
รวม	3.33	.29	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$) ในด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสถานภาพของพนักงาน

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจที่ให้มีการแปรรูป กสท. เป็นบริษัท	2.92	1.25	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า การแปรรูป กสท. จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ท่านจะมีความภาคภูมิใจในสถานภาพของการเป็นพนักงานบริษัท *	2.62	1.25	ปานกลาง
3. ภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านคิดว่าจะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น	3.63	.77	มาก
4. ท่านคิดว่าการแข่งขันระหว่างพนักงานภายหลังจากการแปรรูป กสท. เป็นเรื่องที่ดีเพื่อจะแสดงความสามารถของตนเอง	3.56	.88	มาก
5. ท่านเชื่อว่าสถานภาพของท่านจะไม่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม ภายหลังจากการแปรรูป กสท. แล้ว	2.87	.95	ปานกลาง
6. ท่านไม่ออกจากงาน ถ้าท่านขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ภายหลังการแปรรูป กสท. *	2.46	1.03	น้อย
7. ถ้า กสท. มีการแปรรูปแล้ว ไม่ควรมีการกำจัดคุณวุฒิของพนักงานที่ กสท. จะรับเข้าปฏิบัติงาน *	3.49	1.08	มาก
รวม	3.08	.48	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านสถานภาพของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านคิดว่าจะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านไม่ออกจากงาน ถ้าท่านขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ภายหลังการแปรรูป กสท. และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.46$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภายหลังการแปรรูป กสท. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจะไม่ต่ำกว่าปัจจุบัน และมีแนวโน้มจะได้เพิ่มขึ้น	3.94	.93	มาก
2. หลังจากการแปรรูป กสท. เป็นบริษัทแล้ว อัตราการจ่ายโบนัสไม่ควรต่ำกว่าเดิม	4.19	.89	มาก
3. ภายหลังการแปรรูป กสท.แล้ว ไม่ควรมีการตัดสวัสดิการ ด้วยการไม่ให้ บิตามารดาเบิกค่ารักษาพยาบาล *	3.96	.99	มาก
4. หลังการแปรรูป กสท. ควรให้มีการเบิกเงินแทนการหยุดพักผ่อน *	3.58	1.23	มาก
5. หลังการแปรรูป กสท. จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลา หรือมาสายได้ควรให้มีเหมือนเดิม *	3.29	1.18	ปานกลาง
6. หลังการแปรรูป กสท. การนับอายุงาน โดยต่อเนื่องกับอายุงานเดิม เป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ เพราะองค์กรเปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทแล้ว *	3.96	1.11	มาก
7. การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งแก่พนักงานหลังการแปรรูป กสท. เป็นสิ่งที่มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ	4.09	.91	มาก
รวม	3.86	.58	มาก

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลังจากการแปรรูป กสท. เป็นบริษัทแล้ว อัตราการจ่ายโบนัสไม่ควรต่ำกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หลังการแปรรูป กสท. จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลา หรือมาสายได้ควรให้มีเหมือนเดิม และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมั่นใจว่าท่านจะได้รับการเปลี่ยนแปลง เงื่อนไขการจ้างที่มั่นคงขึ้น ภายหลังการแปรรูป กสท.	2.97	.84	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่า พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะสามารถคุ้มครองความมั่นคงในอาชีพของท่าน ได้เช่นเดิม	2.99	.71	ปานกลาง
3. ท่านคาดว่า กสท. คงจะไม่บีบบังคับให้พนักงานออกจากงานอย่างบริษัท เอกชนทั่วไป ภายหลังการแปรรูป กสท.	3.21	.85	ปานกลาง
4. การแก้ไข กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน	4.23	.69	มากที่สุด
5. การแปรรูป กสท. จะมีผลให้อัตราการ เข้า-ออกของพนักงานลดลง *	2.48	.93	น้อย
6. หลังการแปรรูป กสท. หากองค์กรยังสามารถทำกำไรได้ในแต่ละปี ท่านคงยังมีความมั่นคงในการทำงาน	3.79	.83	มาก
7. โดยภาพรวมท่านมั่นใจว่าภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านจะมีความมั่นคงในอาชีพดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน *	2.13	.98	น้อย
รวม	3.11	.41	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแก้ไข กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ โดยภาพรวมท่านมั่นใจว่าภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านจะมีความมั่นคงในอาชีพดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.13$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การแปรรูป กสท. เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตในการทำงานได้มากขึ้น	3.32	.87	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ก็คือการได้รับ ผิดชอบภาระงานมากขึ้น โดยต้องมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น *	3.02	1.11	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าถ้ามีการแปรรูป กสท. แล้วจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น	3.54	.79	มาก
4. หลังการแปรรูป กสท. หากมีการใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับแรก ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้	3.85	.96	มาก
5. ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป กสท. แล้ว เรื่องของ “ความก้าวหน้า” จะไม่มีเรื่องของ “ระบบอุปถัมภ์” *	2.33	.98	น้อย
6. ภายหลังการแปรรูป กสท. คุณวุฒิจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ท่านเชื่อว่าองค์กรจะให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม	3.53	.82	มาก
7. ท่านคิดว่าหลังการแปรรูป กสท. แล้วสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจะมีเพิ่มมากกว่าเดิม	3.42	.83	มาก
รวม	3.29	.50	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลังการแปรรูป กสท. หากมีการใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับแรก ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป กสท. แล้ว เรื่องของ “ความก้าวหน้า” จะไม่มีเรื่องของ “ระบบอุปถัมภ์” และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.33$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ ของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.12	.49	ปานกลาง	3.05	.47	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.89	.64	มาก	3.84	.54	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.17	.46	ปานกลาง	3.08	.37	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.29	.54	ปานกลาง	3.29	.48	ปานกลาง
รวม	3.37	.32	ปานกลาง	3.31	.26	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชาย มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และในด้านสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และในด้านสถานภาพของพนักงานอยู่ในระดับต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

ความคิดเห็นด้าน	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สถานภาพของพนักงาน	21.83	3.45	21.37	3.31	.200
สิทธิประโยชน์	27.20	4.48	26.88	3.78	.457
ความมั่นคงในอาชีพ	22.19	3.21	21.53	2.61	.029*
ความก้าวหน้าในอาชีพ	23.03	3.80	23.00	3.35	.932
รวม	94.25	9.05	92.77	7.32	.083

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

103

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	ต่ำกว่า 26 ปี			26-35 ปี			36-45 ปี			45 ปีขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.04	.20	ปานกลาง	3.20	.50	ปานกลาง	3.04	.48	ปานกลาง	3.02	.46	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.84	.70	มาก	3.93	.52	มาก	3.87	.60	มาก	3.75	.60	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.29	.39	ปานกลาง	3.14	.42	ปานกลาง	3.09	.40	ปานกลาง	3.11	.43	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.41	.48	มาก	3.35	.46	ปานกลาง	3.28	.49	ปานกลาง	3.22	.57	ปานกลาง
รวม	3.39	.31	ปานกลาง	3.41	.29	มาก	3.32	.28	ปานกลาง	3.28	.28	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 36 - 45 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$)

สมมติฐานที่ 2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุต่ำกว่า 26 ปี ** 26-35 ปี 36-45 ปีและ 45 ปีขึ้นไป

ความคิดเห็นของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	93.180	2	46.590	4.175	.016
	ภายในกลุ่ม	4151.753	372	11.161		
	รวม	4244.933	374			
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	74.290	2	37.145	2.262	.106
	ภายในกลุ่ม	6108.707	372	16.421		
	รวม	6182.997	374			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	14.844	2	7.422	.900	.407
	ภายในกลุ่ม	3068.089	372	8.248		
	รวม	3082.933	374			
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	47.435	2	23.718	1.914	.149
	ภายในกลุ่ม	4609.541	372	12.391		
	รวม	4656.976	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	695.190	2	347.595	5.476	.005*
	ภายในกลุ่ม	23613.434	372	63.477		
	รวม	24308.624	374			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**อายุต่ำกว่า 26 ปี มีร้อยละ 1.9 ได้รวมเข้ากับ อายุ 26-35 ปี

จากตาราง 12 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุ 26 – 35 ปี 36 – 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสถานภาพของพนักงาน และด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดมีความคิดเห็นแตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least significant Different) ด้านสถานภาพของพนักงาน ดังแสดงในตาราง 13 ด้านสิทธิประโยชน์ ดังแสดงในตาราง 14 และโดยรวมทุกด้าน ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ 26 - 35 ปี 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ด้านสถานภาพของพนักงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		26-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.19	3.04	3.02
26-35 ปี	3.19	-	1.06*	1.15*
36-45 ปี	3.04	-	-	0.09
45 ปีขึ้นไป	3.02	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ด้านสถานภาพของพนักงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36–45 ปีและที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีความคิดเห็นที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ 26 - 35 ปี 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		26-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.92	3.87	3.75
26-35 ปี	3.92	-	0.32	1.18*
36-45 ปี	3.87	-	-	0.87
45 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ 26 - 35 ปี 36 - 45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป โดยรวมทุกด้าน เปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		26-35 ปี	36-45 ปี	45 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.40	3.32	3.28
26-35 ปี	3.40	-	2.40*	3.58*
36-45 ปี	3.32	-	-	1.18
45 ปีขึ้นไป	3.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แตกต่างกันที่มีอายุ 26 – 35 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36 – 45 ปี และที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่น ๆ มีความคิดเห็นที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม สถานภาพสมรส ของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็น ด้าน	โสด			สมรส			หม้าย/หย่าร้าง		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของ พนักงาน	3.11	.46	ปานกลาง	3.06	.48	ปานกลาง	2.93	.56	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.84	.53	มาก	3.87	.61	มาก	3.92	.64	มาก
ความมั่นคงใน อาชีพ	3.12	.40	ปานกลาง	3.11	.42	ปานกลาง	3.00	.35	ปานกลาง
ความก้าวหน้าใน อาชีพ	3.36	.49	ปานกลาง	3.25	.50	ปานกลาง	2.96	.62	ปานกลาง
รวม	3.36	.29	ปานกลาง	3.32	.29	ปานกลาง	3.20	.29	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

สมมติฐานที่ 3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง** ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นด้าน	โสด		สมรส		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สถานภาพของพนักงาน	21.80	3.33	21.36	3.40	.211
สิทธิประโยชน์	26.58	3.74	27.12	4.30	.515
ความมั่นคงในอาชีพ	21.83	2.81	21.75	2.92	.784
ความก้าวหน้าในอาชีพ	23.49	3.43	22.64	3.57	.021
รวม	93.96	7.86	92.87	8.20	.193

** สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีร้อยละ 3.5 ได้รวมเข้ากับ สถานภาพสมรส

จากตาราง 17 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพสมรส โสด สมรส มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับการศึกษาสูงสุด ของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	ต่ำกว่าอนุปริญญา			อนุปริญญา			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.03	.43	ปานกลาง	3.09	.51	ปานกลาง	3.08	.48	ปานกลาง	3.15	.55	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.71	.59	มาก	3.86	.74	มาก	3.92	.55	มาก	3.66	.53	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.22	.43	ปานกลาง	3.09	.42	ปานกลาง	3.09	.38	ปานกลาง	3.10	.54	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.23	.48	ปานกลาง	3.19	.50	ปานกลาง	3.30	.49	ปานกลาง	3.40	.62	มาก
รวม	3.30	.28	ปานกลาง	3.31	.33	ปานกลาง	3.35	.27	ปานกลาง	3.33	.35	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ และด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

สมมติฐานที่ 4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.390	3	4.463	.391	.759
	ภายในกลุ่ม	4231.543	371	11.406		
	รวม	4244.933	374			
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	162.157	3	54.052	3.331	.020
	ภายในกลุ่ม	6020.840	371	16.229		
	รวม	6182.997	374			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	40.633	3	13.544	1.652	.177
	ภายในกลุ่ม	3042.300	371	8.200		
	รวม	3082.933	374			
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	47.435	3	15.812	1.273	.283
	ภายในกลุ่ม	4609.541	371	12.425		
	รวม	4656.976	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	99.645	3	33.215	.509	.676
	ภายในกลุ่ม	24208.979	371	65.253		
	รวม	24308.624	374			

จากตาราง 19 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็น ด้าน	ระดับต้น (1-3)			ระดับกลาง (4-7)			ผู้บริหาร (8 ขึ้นไป)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของ พนักงาน	3.10	.40	ปานกลาง	3.06	.47	ปานกลาง	3.20	.56	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.73	.68	มาก	3.88	.56	มาก	3.80	.66	มาก
ความมั่นคงใน อาชีพ	3.24	.28	ปานกลาง	3.11	.40	ปานกลาง	3.09	.54	ปานกลาง
ความก้าวหน้าใน อาชีพ	3.29	.49	ปานกลาง	3.28	.48	ปานกลาง	3.32	.68	ปานกลาง
รวม	3.34	.25	ปานกลาง	3.33	.28	ปานกลาง	3.35	.35	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับของพนักงานระดับต้น(ระดับ 1-3) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับของพนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 - 7) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

สมมติฐานที่ 5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับของพนักงาน ระดับต้น (ระดับ 1 -3) ระดับกลาง(ระดับ 4 - 7) และผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป) ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของพนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	38.863	2	19.431	1.719	.181
	ภายในกลุ่ม	4206.070	372	11.307		
	รวม	4244.933	374			
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	30.299	2	15.149	.916	.401
	ภายในกลุ่ม	6152.699	372	16.540		
	รวม	6182.997	374			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	17.711	2	8.855	1.075	.342
	ภายในกลุ่ม	3065.223	372	8.240		
	รวม	3082.933	374			
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3.035	2	1.517	.121	.886
	ภายในกลุ่ม	4653.941	372	12.511		
	รวม	4656.976	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	14.849	2	7.425	.114	.893
	ภายในกลุ่ม	24293.775	372	65.306		
	รวม	24308.624	374			

จากตาราง 21 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับของพนักงาน ระดับต้น (ระดับ 1 – 3) ระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) และระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกระยะเวลาการปฏิบัติงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	ต่ำกว่า 5 ปี			5 - 10 ปี			11 - 15 ปี			มากกว่า 15 ปี		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.20	.38	ปานกลาง	3.09	.49	ปานกลาง	3.06	.49	ปานกลาง	3.08	.48	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	4.03	.53	มาก	3.84	.55	มาก	3.85	.62	มาก	3.86	.58	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.30	.49	ปานกลาง	3.12	.34	ปานกลาง	3.13	.44	ปานกลาง	3.08	.42	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.45	.60	มาก	3.27	.41	ปานกลาง	3.38	.54	ปานกลาง	3.23	.51	ปานกลาง
รวม	3.50	.35	มาก	3.33	.27	ปานกลาง	3.36	.30	ปานกลาง	3.31	.28	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพกับสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

สมมติฐานที่ 6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของ พนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.128	3	5.043	.442	.723
	ภายในกลุ่ม	4229.805	371	11.401		
	รวม	4244.933	374			
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	25.657	3	8.552	.515	.672
	ภายในกลุ่ม	6157.340	371	16.597		
	รวม	6182.997	374			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	42.351	3	14.117	1.723	.162
	ภายในกลุ่ม	3040.582	371	8.196		
	รวม	3082.933	374			
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	93.733	3	31.244	2.540	.056
	ภายในกลุ่ม	4563.243	371	12.300		
	รวม	4656.976	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	469.071	3	156.357	2.433	.065
	ภายในกลุ่ม	23839.553	371	64.258		
	รวม	24308.624	374			

จากตาราง 23 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	น้อยกว่า 10,000 บาท			10,000 - 15,000 บาท			15,001 - 20,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.13	.47	ปานกลาง	3.01	.45	ปานกลาง	3.11	.50	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.83	.66	มาก	3.94	.56	มาก	3.84	.53	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.23	.41	ปานกลาง	3.10	.37	ปานกลาง	3.09	.40	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.35	.51	ปานกลาง	3.31	.43	ปานกลาง	3.31	.49	ปานกลาง
รวม	3.39	.33	ปานกลาง	3.34	.28	ปานกลาง	3.34	.28	ปานกลาง

ตาราง 24 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	20,001 - 25,000 บาท			25,001 - 30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.14	.49	ปานกลาง	3.10	.59	ปานกลาง	3.08	.48	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.81	.53	มาก	3.85	.66	มาก	3.80	.61	มาก
ความมั่นคงในอาชีพ	3.06	.41	ปานกลาง	3.20	.45	ปานกลาง	3.09	.45	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.31	.49	ปานกลาง	3.24	.55	ปานกลาง	3.21	.60	ปานกลาง
รวม	3.33	.27	ปานกลาง	3.35	.35	ปานกลาง	3.29	.28	ปานกลาง

จากตาราง 24 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และในด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และในด้านสภาพภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และในด้านสภาพภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

สมมติฐานที่ 7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความคิดเห็นของ พนักงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
สถานภาพของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	42.409	5	8.482	.745	.590
	ภายในกลุ่ม	4202.524	369	11.389		
	รวม	4244.933	374			
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	59.235	5	11.847	.714	.613
	ภายในกลุ่ม	6123.762	369	16.596		
	รวม	6182.997	374			
ความมั่นคงในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	46.140	5	9.228	1.121	.349
	ภายในกลุ่ม	3036.793	369	8.230		
	รวม	3082.933	374			
ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	43.467	5	8.693	.695	.627
	ภายในกลุ่ม	4613.509	369	12.503		
	รวม	4656.976	374			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	202.798	5	40.560	.621	.684
	ภายในกลุ่ม	24105.826	369	65.327		
	รวม	24308.624	374			

จากตาราง 25 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปของพนักงานโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	ความรู้มาก			รู้น้อย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สถานภาพของพนักงาน	3.08	.48	ปานกลาง	2.83	.26	ปานกลาง
สิทธิประโยชน์	3.85	.58	มาก	4.21	.60	มากที่สุด
ความมั่นคงในอาชีพ	3.11	.41	ปานกลาง	3.07	.35	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.30	.50	ปานกลาง	2.93	.47	ปานกลาง
รวม	3.33	.29	ปานกลาง	3.26	.28	ปานกลาง

จากตาราง 26 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ความรู้มาก มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

สำหรับพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป รู้น้อย มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) และในด้านสถานภาพของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$)

สมมติฐานที่ 8. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ของพนักงานการสื่อสาร
แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้ความเข้าใจมาก ความรู้ความเข้าใจน้อยโดยรวม

ความคิดเห็นด้าน	ความรู้มาก		ความรู้น้อย		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สถานภาพของพนักงาน	21.57	3.38	19.83	1.83	.210
สิทธิประโยชน์	26.96	4.06	29.50	4.18	.199
ความมั่นคงในอาชีพ	21.79	2.88	21.50	2.43	.806
ความก้าวหน้าในอาชีพ	23.05	3.52	20.50	3.27	.079
รวม	93.38	8.07	91.33	8.04	.563

จากตาราง 27 พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มากและที่มีความรู้
น้อย มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสถานภาพของพนักงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัย
สำคัญทางสถิติ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มากและที่มีความรู้น้อย มีความคิดเห็น
ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มากและที่มีความรู้น้อย มีความคิดเห็น
ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มากและที่มีความรู้น้อย มีความคิดเห็น
ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มาก
และความรู้น้อย มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ข้อดีของการแปรรูป กสท. ข้อเสียของการแปรรูป กสท. และข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏตาม ตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ข้อดีของการแปรรูป กสท. ข้อเสียของการแปรรูป กสท. และข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.

ระดับพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ แสดงความคิดเห็น เพิ่มเติม(คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ ไม่แสดงความคิดเห็น เพิ่มเติม(คน)
พนักงานระดับต้น(ระดับ 1 - 3)	21	15	6
พนักงานระดับกลาง(ระดับ 4 - 7)	310	206	104
พนักงานระดับผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป)	44	33	11
รวม	375	254	121

จากตาราง 28 กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับของพนักงาน จากพนักงานทั้งหมด 375 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 67.73 ส่วนผู้ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.27 จำแนกตามระดับของพนักงานระดับต้น (ระดับ 1 – 3) มีผู้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 15 คน ผู้ไม่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 6 คน พนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) มีผู้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 206 คน ผู้ไม่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 104 คน พนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) มีผู้ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 33 คน ผู้ไม่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 11 คน

ตาราง 29 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับต้น(ระดับ 1 – 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. พนักงานขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูป	4	26.67
2. องค์กรและพนักงานยังไม่มีความพร้อมในการแปรรูป	2	13.33
3. เนื่องจาก กสท.ไม่มีโทรศัพท์พื้นฐานของโทรศัพท์ภายในประเทศ เมื่อมีการแปรรูปแล้วอาจจะเสียเปรียบในการดำเนินงานในอนาคต	2	13.33
3. พนักงานไม่มั่นใจในสถานภาพของตนเองหลังการแปรรูปแล้ว	2	13.33
4. นโยบายในการแปรรูปของรัฐบาลมีความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง	2	13.33
5. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยต่อการแปรรูป	2	13.33
6. กสท.มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการแปรรูปน้อยเกินไป	1	6.68
รวม	15	100

ตาราง 30 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับต้น(ระดับ 1 - 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อดีของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. องค์กร มีการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้สามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้	7	46.67
2. พนักงานมีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น	5	33.33
3. ระบบอุปถัมภ์ และระบบความไม่เป็นธรรมในการทำงาน มีจำนวนลดลง	2	13.33
4. ประชาชนหรือผู้บริโภค จะได้รับการบริการที่ดีกว่าเดิมและได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น เพราะมีผู้ให้บริการทางด้านโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น	1	6.67
รวม	15	100

ตาราง 31 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับต้น (ระดับ 1 - 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสียของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. พนักงานขาดความมั่นใจและ ความมั่นคงในการทำงาน	5	33.33
2. องค์กรมีความเสี่ยงในการดำเนินงาน เช่นจะทำให้องค์กรไม่ได้ผลกำไร หรือขาดทุนจากการดำเนินงาน	4	26.67
3. ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของพนักงาน เช่นมีการให้พนักงานลาออกจากงานก่อนจะเกษียณราชการ	3	20.00
4. ทำให้มีการลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงควรจะได้รับ เพื่อให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร	2	13.33
5. ทำให้รัฐขาดเสถียรภาพในการทำงาน เนื่องจากขาดแหล่งเงินทุน	1	6.67
รวม	15	100

ตาราง 32 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับต้น(ระดับ 1- 3) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. กสท. ควรจะมีการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูปให้กับพนักงานให้มากกว่านี้	3	20.00
2. กสท. ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการแปรรูปให้พนักงานรับทราบมากกว่าปัจจุบัน	3	20.00
3. หลังการแปรรูปควรมีการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างน้อยเท่าเดิม หรือมากกว่าเดิม	3	20.00
4. กสท. ควรจะมีโทรศัพท์พื้นฐานโทรภายในประเทศเป็นของตนเองก่อนที่จะมีการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย	2	13.33
5. กสท. และ ทศท. ควรจะมีการรวมกิจการกัน เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจโทรคมนาคมทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ	2	13.33
6. ควรให้ลูกจ้างรายวันมีสิทธิได้รับการปรับเป็นพนักงานและมีสวัสดิการเทียบเท่าพนักงาน	1	6.67
7. นโยบายในการแปรรูปของรัฐบาลควรมีความชัดเจน ความแน่นอน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง	1	6.67
รวม	15	100

ตาราง 33 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ของ พนักงาน ระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท.	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารประเทศประกอบด้วยหลายพรรคการเมือง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รูปแบบองค์กรภายหลังการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน และระยะเวลาที่แน่นอน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับภายหลังการแปรรูป เป็นบริษัทก็ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	58	28.16
2. ความไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร กสท. เกี่ยวกับการแปรรูป โครงสร้างองค์กรไม่มีการวางแผนในการดำเนินการ และไม่มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอน การดำเนินการในการแปรรูปให้พนักงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง	45	21.84
3. พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูป ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับพนักงานได้รับรู้ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้มีความเข้าใจที่ดีขึ้น	38	18.44
4. การขาดความพร้อมขององค์กร ระบบการบริหารงาน การดำเนินงานยังยึดติดกับการทำงานในระบบราชการมานาน เมื่อมีการแปรรูปเกิดขึ้นจะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานได้	26	12.62
5. พนักงานขาดความมั่นใจและความมั่นคงในการทำงาน เมื่อยังไม่มี การให้หลักประกัน ในอนาคตการทำงานแก่พนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้พนักงานบางส่วนเกิดความต่อต้านการแปรรูป กสท.	25	12.13
6. จำนวนพนักงาน บุคลากร การจัดสรรตำแหน่ง ทรัพยากรที่จะต้องจัดสรรมีเป็นจำนวนมาก ยังมีความไม่ชัดเจน ทำให้พนักงานขาดทิศทางในการดำเนินงาน	14	6.80
รวม	206	100

ตาราง 34 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อดีของการแปรรูป กสท.	จำนวน	ร้อยละ
1. เมื่อเป็นบริษัทแล้ว ทำให้องค์กรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอน ในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น	64	31.07
2. ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด เกิดการแข่งขันเสรีในการให้บริการ การเลือกใช้บริการ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยได้มีการพัฒนามากยิ่งขึ้น	55	26.70
3. ทำให้พนักงานมีจิตสำนึกในการทำงานมากขึ้น รู้จักพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้การทำงานคล่องตัวสามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งที่มีอยู่ในปัจจุบันได้	36	17.48
4. เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ทำให้สามารถทำกำไรเพิ่มขึ้น พนักงานภายในองค์กรก็มีความมั่นคง ทำให้ส่งผลถึงเงินเดือนโบนัส จะได้มากขึ้น	28	13.60
5. ทำให้องค์กรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารองค์อย่างเต็มความสามารถ	23	11.17
รวม	206	100

ตาราง 35 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 – 7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสียของการแปรรูป กสท.	จำนวน	ร้อยละ
1. ทำให้พนักงานขาดความมั่นคงและความมั่นใจในอาชีพการงาน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ อาจจะน้อยลงได้กว่าเดิมได้	115	55.82
2. ถ้าวิธีการแปรรูปที่นำมาใช้ไม่เหมาะสม หรือเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัทเอกชน ได้รับประโยชน์มากกว่าประชาชนได้รับประโยชน์ จะเป็นการทำลายทรัพย์สินของชาติ	50	24.27
3. นักการเมืองนำการแปรรูป ไปหาผลประโยชน์ส่วนตัว เปลี่ยนระบบผูกขาดจากรัฐ ไปสู่นายทุนและนักลงทุนต่างชาติ ทำให้เกิดการผูกขาดจากกลุ่มบุคคลแทนหน่วยงานของรัฐ	27	13.10
4. ประชาชนอาจได้รับผลกระทบจากการใช้สาธารณูปโภคที่แพงขึ้น และคุณภาพต่ำลง	14	6.81
รวม	206	100

ตาราง 36 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับกลาง (ระดับ 4 - 7) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูป รูปแบบองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน จะทำให้พนักงานได้รู้ถึงความก้าวหน้าเป็นระยะเพื่อเตรียมพร้อมของพนักงาน	75	36.40
2. สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ของพนักงานภายหลังการแปรรูป ควรจะได้เท่าเดิมหรือมากกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นหลักประกันให้แก่พนักงาน เพื่อสร้างความร่วมมือในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย	68	33.00
3. สนับสนุนให้พนักงานได้มีความรู้เพิ่มเติม โดยการส่งเสริมการอบรมเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสร้างโอกาสในการแข่งขันทางธุรกิจ จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	35	17.00
4. ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ของการแปรรูป ข้อดีข้อเสีย รูปแบบองค์กร การรวมกันระหว่าง กสท. กับ ทศท. การนำหุ้นเข้าตลาดหลักทรัพย์ โดยมีการวางแผนกำหนดทิศทางที่แน่นอนเสียก่อน เพื่อสร้างความร่วมมือของพนักงาน	28	13.60
รวม	206	100

ตาราง 37 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร(ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. องค์กรและพนักงานยังไม่มีความพร้อมในการแปรรูป เช่น ความล่าช้าในการจัดสรรตำแหน่งของพนักงานในองคาพยพใหม่ พนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ จึงไม่ยอมให้มีการแปรรูป มีการนำเงินงบประมาณไปใช้ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารระดับสูงไม่มีความมั่นคงและแน่นอนในการตัดสินใจในการบริหารงาน ปัญหาในด้านการจัดการแบ่งทรัพยากรสินเมื่อมีการแยกกิจการ	12	36.36
2. นโยบายในการแปรรูปของรัฐบาลมีความไม่ชัดเจน ไม่แน่นอนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง รัฐเตรียมการแปรรูปแต่ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน เมื่อเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจจึงผลักดันให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	7	21.21
3. พนักงานขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูป ผลของการแปรรูป และรูปแบบการบริหารที่ชัดเจน	4	12.12
4. กสท. ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการทำงาน	3	9.09
5. กสท.เป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ทำให้ยากต่อการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ และการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่พนักงาน เท่าเดิมหรือมากกว่า เป็นไปได้ยาก	3	9.09
6. ความไม่ชัดเจนในการกำหนดเวลาที่แน่นอนในการรวมกิจการโทรคมนาคมระหว่าง กสท. และ ทศท.	2	6.06
7. ยังมีปัญหาในการจัดหาบริษัทร่วมทุน (HOLDING)	1	3.03
8. กสท. เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทดีเด่น ดังนั้นการบริหาร กำกับดูแล ยังเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องมีการแปรรูป	1	3.03
รวม	33	100

ตาราง 38 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อดีของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. องค์กร มีการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงาน ทำให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้ และทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่มีความจำเป็นลง	16	48.48
2. ประชาชนหรือผู้บริโภค จะได้รับการบริการที่ดีกว่าเดิมและได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น เพราะมีผู้ให้บริการทางด้านโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น	8	24.24
3. พนักงานมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน	6	18.18
4. ทำให้ยกเลิกการผูกขาดทางธุรกิจด้านโทรคมนาคม	1	3.03
5. ทำให้รัฐมีรายได้มากขึ้น จากการขายหุ้น	1	3.03
6. ระบบอุปถัมภ์ และระบบความไม่เป็นธรรมในการทำงาน มีจำนวนลดลง	1	3.03
รวม	33	100

ตาราง 39 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับข้อเสียของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสียของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. พนักงานขาดความมั่นใจและ ความมั่นคงในการทำงาน	13	39.39
2. เนื่องจากองค์กรและพนักงานไม่มีความพร้อมในการแปรรูป และ กสท. เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มี พนักงานเป็นจำนวนมาก อาจจะทำให้องค์กรมีความเสี่ยงในการดำเนินงาน เช่นจะทำให้องค์กรไม่ได้ผลกำไร หรือ ขาดทุน จากการดำเนินงาน และ จะทำให้ผลประโยชน์ตกอยู่กับธุรกิจของชาวต่างชาติ	7	21.21
3. ทำให้ กสท. ต้องแยกกิจการออกเป็น 2 กิจการ ซึ่งจะทำให้บริษัทไปรษณีย์ ขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดสภาพคล่อง ทำให้สาธารณูปโภคพื้นฐานซึ่งไม่มีกำไร อาจต้องถูกยกเลิกไป และทำให้รัฐไม่สามารถควบคุมค่าบริการขั้นต่ำได้	6	18.18
4. ทำให้รัฐขาดเสถียรภาพในการทำงาน เนื่องจากขาดแหล่งเงินทุน และต้องรับภาระในกิจการด้านไปรษณีย์ที่ยังขาดทุนอยู่เพิ่มมากขึ้น	4	12.12
5. ทำให้มีการลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงควรจะได้รับ เพื่อทำให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร	3	9.09
รวม	33	100

ตาราง 40 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ ของการแปรรูป กสท. ของพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.	ความถี่	ร้อยละ
1. นโยบายในการแปรรูปของรัฐบาลควรมีความแน่นอน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มีขั้นตอนในการดำเนินงาน มีระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน มีการควบคุมให้เป็นไปตามแผน ควรเร่งรัดการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) และควรสนับสนุนองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เป็นต้น ในการแปรรูปในระยะแรก ๆ จนกว่าองค์กรจะสามารถจะดำเนินการได้ด้วยตนเอง	10	30.30
2. กสท. ควรจะมีการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูปให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ และควรดำเนินการแยกกิจการให้แยกจากกันอย่างเด็ดขาด ก่อนการแปรรูป	8	24.24
3. กสท. ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการแปรรูปให้พนักงานรับทราบมากกว่านี้ และรายงานให้ทราบเป็นระยะ ๆ	6	18.18
4. หลังการแปรรูปควรมีการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างน้อยเท่าเดิม หรือมากกว่าเดิมและมีความชัดเจนยิ่งกว่านี้	5	15.15
5. กสท. ต้องเร่งรัดดำเนินการลงทุนบริการโทรคมนาคมที่มีอยู่แล้ว เช่น ระบบ CDMA เป็นต้น และควรได้รับการประเมินก่อนว่าเป็นบรรษัทรัฐบาลที่มีระบบการบริการที่ดี และมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลภายนอก ก่อนการแปรรูป	2	6.06
6. ในการบริหารงานควรมีการดึงภาคเอกชนที่มีความสามารถในเชิงธุรกิจ ด้านการตลาด เข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นหุ้นส่วน และการสรรหาผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ เป็นมืออาชีพ มิใช่เพราะทำงานมานาน	2	6.06
รวม	33	100

จากตารางแสดงข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมแล้วยังมีความไม่มั่นใจในนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด ทำให้พนักงานขาดความน่าเชื่อถือในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทำให้มีความรู้สึกการดำเนินงานขององค์กรไม่มีทิศทางที่แน่นอน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารกำหนดทิศทางไม่ได้ โดยพนักงานไม่สนใจในการเปลี่ยนแปลง จึงพยายามหาข้อผูกมัดก่อนการแปรรูป เพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เนื่องจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจ ที่จะต้องมีการแปรรูป ตามนโยบายของรัฐบาล และเป็นที่น่าสนใจของประชาชนโดยทั่วไป การแปรรูปองค์กรนี้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานและลูกจ้าง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อ สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพและอื่น ๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควรที่จะได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เพราะความคิดเห็นเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้นโยบายและการดำเนินงานได้รับการสนับสนุน หรือถูกขัดขวางมิให้การดำเนินงานได้เดินต่อไปด้วยความเรียบร้อยได้ การศึกษาในครั้งนี้ นอกจากจะช่วยให้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานแล้ว ผลของการศึกษายังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการดำเนินงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่พนักงานอันจะนำมาซึ่งการยอมรับและการให้ความร่วมมือที่ดีในอนาคตได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำเสนอข้อมูลที่ได้ต่อฝ่ายบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางส่วนหนึ่งของการพิจารณารายละเอียดของการแปรรูปให้เหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
2. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
3. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
4. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
5. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

6. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

7. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

8. ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่ จำนวน 6,074 ราย (ที่มา : กองประมวลผล กสท. วันที่ 1 ธันวาคม 2544)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานใหญ่ โดยทำการ ศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 6,074 ราย โดยพิจารณาจากตารางของ ทาโร ยามาเน่ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2540 : 59) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 375 ราย นำกลุ่มตัวอย่างมากำหนดตามโควตา (Quota Sampling) แยกตามกลุ่มระดับของพนักงาน พนักงานระดับต้น พนักงานระดับกลาง และพนักงานระดับผู้บริหาร นำมาสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เพื่อเป็นการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยถามเกี่ยวกับเนื้อหาของนโยบายการแปรรูปในเรื่องของรูปแบบ กำหนดเวลา และรายละเอียดอื่นๆ โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบว่า ใช่ ไม่ใช่ คำตอบถูกให้คะแนน 1 คะแนน คำตอบผิดให้ 0 คะแนน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดความคิดเห็นของพนักงานในทิศทางใดที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูปในด้านต่างๆ ดังนี้

(1) สถานภาพของพนักงาน คำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงานภายหลังการแปรรูป

(2) สิทธิประโยชน์ คำถามเกี่ยวกับผลตอบแทนที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยได้รับ เห็นด้วยหรือไม่มาก น้อยเพียงใด ได้แก่ เงินเดือน เงินชดเชย ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา การนับอายุงาน เงินบำเหน็จ สวัสดิการ

(3) ความมั่นคงในอาชีพ คำถามเกี่ยวกับเงื่อนไขในการปฏิบัติงานที่อาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ภายหลังจากการแปรรูป การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ บทลงโทษ การเลิกจ้าง

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพ คำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดต่างๆ ในความก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่งงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งงาน การขึ้นเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงทางหน้าที่การงาน

สำหรับการวัดความคิดเห็นนี้ จำนวน 28 ข้อ ได้กำหนดมาตรวัด 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตต่อผู้ว่าการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยผ่านกองกลาง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสำนักงานใหญ่
2. ผู้วิจัยเป็นผู้นำส่งแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนจากพนักงานในหน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 375 ฉบับ แล้วได้รับคืนมาครบ 375 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำเสนอข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งของพนักงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นรายด้านและโดยรวม โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least significant Different)
3. รวบรวมข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ข้อดีของการแปรรูป กสท. ข้อเสียของการแปรรูป กสท. และข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท. โดยเก็บเป็นความถี่ของข้อเสนอแนะ และหาค่าร้อยละของข้อเสนอแนะ

สรุปการศึกษาค้นคว้า

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

พนักงานของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 375 คน เป็น เพศชาย 146 คน และเพศหญิง 229 คน ส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับ

การศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี และรายได้ต่อเดือนจะอยู่ที่ 10,000 – 15,000 บาท

ตอนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยถาม เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของนโยบายการแปรรูปในเรื่องของรูปแบบ กำหนดเวลา และรายละเอียดอื่นๆ จากการวัดความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานมีความอยู่ในระดับมีความรู้มาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รายข้อและผลรวมในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และโดยรวมทุกด้าน

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านสถานภาพของพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดย จะมีความรู้สึกว่ภายหลังการแปรรูปแล้ว จะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมากและ ท่านไม่ออกจากงาน ถ้าท่านขาดความรู้ความสามารถในการทำงานภายหลังการแปรรูป กสท.อยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก โดยเห็นว่าหลังการแปรรูป กสท. เป็นบริษัทแล้ว อัตราการจ่ายโบนัสไม่ควรต่ำกว่าเดิม อยู่ในระดับมาก และเห็นว่า หลังการแปรรูป กสท. แล้วจำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลา หรือมาสายได้ควรให้มีเหมือนเดิม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน ความมั่นคงในอาชีพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยเห็นว่า การแก้ไข กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และเห็นว่า โดยภาพรวมท่านมั่นใจว่าภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านจะมีความมั่นคงในอาชีพดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง โดยเห็นว่าหลังการแปรรูป กสท. หากมีการใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญ อันดับแรก ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่า ภายหลังการแปรรูป กสท. แล้วเรื่องของความก้าวหน้าจะไม่มีเรื่องของ “ระบบอุปถัมภ์” อยู่ในระดับน้อย

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้าน สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ กสท. และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และผลการทดสอบสมมติฐาน

8 ขึ้นไป) มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท 20,001 - 25,000 บาท 25,001 - 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีความรู้มากและความรู้น้อย มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 41 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สรุปผลการทดสอบ	การทดสอบ
1.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	เป็นไปตามสมมติฐาน
3.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
6.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
7.	พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
8.	ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

พบว่าพนักงานยังมีความวิตกกังวลในสถานภาพของตนเองว่าจะจะไปทิศทางใดกันแน่ เพราะอาจจะเกิดจากนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นโยบายของผู้บริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทยไม่ชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่การดำเนินงาน ความพร้อมขององค์กรและพนักงานในการแปรรูป เช่นการจัดสรรตำแหน่งของพนักงานในองคาพยพใหม่ พนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจจึงไม่อยากแปรรูป มีการนำเงินงบประมาณไปใช้จ่ายที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารระดับสูงไม่มีความมั่นคงและแน่นอนในการตัดสินใจในการบริหารงาน ปัญหาในการจัดแบ่งทรัพยากรเมื่อมีการแยกกิจการ พนักงานขาดความรู้และความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูป รูปแบบการบริหารงาน ความไม่ชัดเจนของนโยบายขององค์กร

ส่วนข้อดีของการแปรรูป ทำให้มีการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมกับการทำงานทำให้มีศักยภาพในการ แข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้ และทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่มีความจำเป็นลง ประชาชน

หรือผู้บริโภค จะได้รับการบริการที่ดีกว่าเดิมและได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้น เพราะมีผู้ให้บริการทางด้านโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น พนักงานมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน ทำให้ยกเลิกการผูกขาดทางธุรกิจด้านโทรคมนาคม ทำให้รัฐมีรายได้มากขึ้นจากการขายหุ้น ระบบอุปถัมภ์ และระบบความไม่เป็นธรรมในการทำงาน มีจำนวนลดลง

ข้อเสียของการแปรรูป พนักงานขาดความมั่นใจและ ความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากองค์กรและพนักงานไม่มีความพร้อมในการแปรรูป และ กสท. เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีพนักงานเป็นจำนวนมาก อาจจะทำให้องค์กรมีความเสี่ยงในการดำเนินงาน เช่นจะทำให้องค์กรไม่ได้ผลกำไร หรือ ขาดทุน จากการดำเนินงาน และ จะทำให้ผลประโยชน์ตกอยู่กับธุรกิจของชาวต่างชาติ ทำให้ กสท. ต้องแยกกิจการออกเป็น 2 กิจการ ซึ่งจะทำให้บริษัทไปรษณีย์ ขาดเงินทุนหมุนเวียนและขาดสภาพคล่อง ทำให้สาธารณูปโภคพื้นฐานซึ่งไม่มีกำไร อาจต้องถูกยกเลิกไป และ ทำให้รัฐไม่สามารถควบคุมค่าบริการขั้นต่ำได้ ทำให้มีการลดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงควรจะได้รับ เพื่อทำให้ลดค่าใช้จ่ายในองค์กร

ข้อเสนอแนะของการแปรรูป นโยบายในการแปรรูปของรัฐบาลควรมีความแน่นอน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง มีขั้นตอนในการดำเนินงาน มีระยะเวลาในการดำเนินการที่แน่นอน มีการควบคุมให้เป็นไปตามแผน ควรเร่งรัดการจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) และควรสนับสนุนองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น เงินทุน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เป็นต้น ในการแปรรูปในระยะแรก ๆ จนกว่าองค์กรจะสามารถจะดำเนินการได้ด้วยตนเอง กสท. ควรจะมีการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้าใจในเรื่องของการแปรรูปให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ และควรดำเนินการแยกกิจการให้แยกจากกันอย่างเด็ดขาด ก่อนการแปรรูป กสท. ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องของการแปรรูปให้พนักงานรับทราบมากกว่านี้ และรายงานให้ทราบเป็นระยะๆ หลังการแปรรูปควรมีการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่พนักงานอย่างน้อยเท่าเดิม หรือมากกว่าเดิมและมีความชัดเจนยิ่งกว่านี้ กสท. ต้องเร่งรัดดำเนินการลงทุนบริการโทรคมนาคมที่มีอยู่แล้ว เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ ดิจิตอล ซิตีเอ็มเอ (Digital Code Division Multiple Access) เป็นต้น และควรได้รับการประเมินก่อนว่าเป็นบรรษัทรัฐบาลที่มีระบบการบริการที่ดีและมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของบุคคลภายนอก ก่อนการแปรรูป ในการบริหารงานควรมีการดึงภาคเอกชนที่มีความสามารถในเชิงธุรกิจ ด้านการตลาด เข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นหุ้นส่วน และการสรรหาผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ เป็นมืออาชีพ มิใช่เพราะทำงานมานาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความคิดเห็นของพนักงานที่จำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 26-35 ปี จะมีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 36-45 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป เนื่องจากพนักงานมีวัยวุฒิต่างกัน จะส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในเรื่องสถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ แตกต่างกัน และพนักงานที่มี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับของพนักงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เกี่ยวกับนโยบายการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากรัฐบาลได้มีการจัดทำโครงการโฆษณาทางสื่อต่าง ๆ เช่นทาง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน รายสัปดาห์ ทางอินเทอร์เน็ตของการทรวงการคลัง และกระทรวงคมนาคม และภายในการสื่อสารแห่งประเทศไทยมีการประชาสัมพันธ์ทางวารสาร กสท. ทางวารสารสื่อสาร แผ่นพับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และทางข่าวประชาสัมพันธ์การบรรยายการแปรรูปที่จัดให้มีขึ้นเป็นระยะๆ และยังเป็นเรื่องของอนาคตของพนักงานทุกคนที่จะต้องได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตนเองเป็นสำคัญ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยจึงมีการตื่นตัว ติดตามข่าวสารอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่นำไปวางแผนในการดำเนินชีวิต การทำงานในอนาคต รวมทั้งการมองแนวทางขององค์กร เพื่อที่จะวางแผนการดำเนินงานทางธุรกิจขององค์กร เพื่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้นภายในปี พ.ศ. 2549 ที่จะมีการเปิดเสรีทางด้านโทรคมนาคม ตามที่ประเทศได้เข้าเป็นสมาชิกองค์การค้าโลก (WTO) ที่จะต้องปฏิบัติตามพันธกรณีที่ องค์การค้าโลกได้กำหนดไว้

3. ด้านความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แยกออกเป็น 4 ด้าน ปรากฏรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านสถานภาพของพนักงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย รัฐบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายอยู่ตลอดเวลา โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองก็จะส่งผลกระทบต่อกับนโยบายการแปรรูปอยู่เสมอ ซึ่งรูปแบบขององค์กรได้มีการนำเสนอจากผู้บริหารหน่วยงานหลายรูปแบบพนักงานได้มีการศึกษาถึงกระทบที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รูปแบบขององค์กรที่จะเกิดขึ้นจะไม่แตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมากนัก พนักงานจะกระทบโดยตรง ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตอยู่เสมอ เพื่อการดำเนินทางธุรกิจจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับผลประโยชน์โดยตรงทางด้าน เงินเดือน โบนัส และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ

3.2 ด้านสิทธิประโยชน์ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการรวมตัวพนักงานขึ้น เป็นสมาคมแรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท. (สร.กสท.) เพื่อใช้เป็นตัวแทนในการดูแลสิทธิประโยชน์ของพนักงานโดยตรงก่อนการแปรรูป และหลังการแปรรูป ซึ่งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะไม่น้อยไปกว่าเดิม หรืออาจจะได้มากขึ้น พนักงานสามารถสอบถามความก้าวหน้าในการดำเนินการต่างๆ โดยผ่านทางสมาคม แรงงานรัฐวิสาหกิจ กสท. ซึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย นายกรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในการให้พนักงานสามารถซื้อหุ้นในราคาพาร์จำนวน 6 เท่า หุ้นฟรี 2 เท่า และเงินจำนวนหนึ่ง 2 เท่าของเงินเดือน

3.3 ความมั่นคงในอาชีพ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานไม่รู้ว่าสภาพการจ้างแรงงานที่จะเกิดในอนาคตเป็นอย่างไร โดยเมื่อมีการแปรรูปแล้วจะต้องมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพการทำงาน จะมีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน กฎระเบียบในด้านต่างๆ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะเป็นการทำให้พนักงานมีความวิตกกังวลอยู่บ้าง พนักงานไม่มั่นใจว่าภายหลังจากการแปรรูป กสท. แล้วจะมีความมั่นคงดังเช่นที่เป็นอยู่อย่างในปัจจุบันนี้ เป็นการทำที่ต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรใหม่

3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงาน

คิดว่าหลังการแปรรูป กสท. แล้วจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การใช้ระบบอาวุโสในการพิจารณาดำเนินงานจะน้อยลง โดยจะดูถึงความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น พนักงานสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้มากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิตยา ชีวะพฤษ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่องทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยผู้วิจัยได้สรุปการวิจัยข้อมูลของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยว่าพนักงานร้อยละ 50.6 มีทัศนคติเห็นด้วยในการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มั่นใจว่าหลังการแปรรูป จะยังคงมีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสถานภาพของพนักงานภายหลังการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท. ข้อดีของการแปรรูป กสท. ข้อเสียของการแปรรูป กสท. และข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท. พนักงานมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับนโยบายในการแปรรูปของผู้บริหารในระดับประเทศ ผู้บริหาร กสท. ที่มีความไม่แน่นอนจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารระดับสูงต้องให้ข้อมูลข่าวสารในความคืบหน้า ขั้นตอนการดำเนินงาน แผนการที่จะทำในอนาคต ในด้านสิทธิประโยชน์ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไม่ควรที่จะน้อยกว่าเดิม และควรจะได้เพิ่มขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคณเดช จงเลิศตระกูล (2542 : บทสรุป) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความเครียด และเจตคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง พบว่าความแตกต่างของเจตคติ เกิดจากองค์ประกอบบางอย่างของบุคคล เช่น ระดับความเฉลียวฉลาด การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลที่ได้รับจากประสบการณ์โดยตรงหรืออ้อมกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายเจตคติ และปัจจัยภายนอก อันได้แก่สังคมที่อาศัย องค์กร ครอบครัว และเพื่อน

ในการประกาศนโยบายของรัฐบาลนายทักษิณ ชินวัตร (มติชนรายวัน : 18 มีนาคม 2545 หน้า 6) คือให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย รวมกิจการกันก่อนเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยตั้งคณะกรรมการ 2 ชุด ชุดแรกคือคณะกรรมการศึกษาโครงสร้างการรวมกิจการ ได้สรุปแนวทางการตั้งบริษัท ไทยเทเลคอมมูนิเคชั่น จำกัด (ไทยเทเลฯ) โดยกระทรวงการคลังถือหุ้น 100% และให้ กสท. และ ทศท. เป็นหน่วยธุรกิจของบริษัทดังกล่าว มีคณะกรรมการบริษัท ประกอบด้วยฝ่ายบริหารของ กสท. และ ทศท. และจะนำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในเดือนสิงหาคม 2545 ชุดที่สองคือคณะกรรมการศึกษาด้านทรัพย์สินและสัญญาต่างๆ ดูแลทรัพย์สินและสัญญาต่างๆ ส่วนสัญญาสัมปทาน จำนวน 25 สัญญา และโครงข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเอกชน จะมีการให้ตั้ง บริษัทบริหารสัญญาสัมปทาน (ไทยแอสเซท) แต่ทั้งนี้ยังต้องมีการศึกษา พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ร.บ.ประกอบกิจการโทรคมนาคม พ.ร.บ.จัดสรรคลื่นความถี่ พ.ร.บ.แพ่งและพาณิชย์ ฯลฯ ป้องกันไม่ให้เอกชนใช้ช่องโหว่ทางกฎหมายยุติการจ่ายส่วนแบ่งรายได้ เพราะเป็นที่น่าสนใจเมื่อมีการย้ายสัญญาจาก กสท. และ ทศท. ไปยังบริษัทไทยแอสเซทแล้ว สัญญาสัมปทานจะยังมีผลบังคับใช้หรือไม่

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสื่อสารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (แผ่นประกาศ : 1 มีนาคม 2545) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายให้มีการรวมกิจการ สหภาพทั้งสองต้องการทราบความชัดเจนในประเด็นปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. สิทธิประโยชน์ ผลตอบแทน และสภาพการจ้างของพนักงานทั้งสององค์กรต้องไม่น้อยกว่าเดิม เช่น หุ่นจำนวนหนึ่ง

2. ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์กร จะต้องไม่มีการถูกเลิกจ้าง
3. สิทธิ ทรัพย์สิน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ตามสัญญาร่วมการทำงานต้องเป็นกรรมสิทธิของทั้งสององค์กร
4. บริษัทร่วมการทำงานต้องปฏิบัติตามสัญญาที่มีต่อทั้งสององค์กรอย่างเคร่งครัด เช่นค่าเช่าต่อวงจรร
5. สถานภาพของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งสองจะต้องต่อเนื่องไปยังหน่วยงานใหม่
6. ขอให้มิผู้แทนของสหภาพแรงงานทั้งสองเป็นคณะกรรมการร่วมดำเนินการด้วย
7. ขอให้รัฐยืนยันการช่วยเหลืองบประมาณให้ไปรษณีย์ และในเรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงาน โดยต้องไม่น้อยกว่าเดิม
8. กิจการใหม่ที่เกิดจากการรวมกิจการของทั้งสององค์กร จะต้องมีการบริหารงานที่มีความคล่องตัวเหมือนธุรกิจเอกชน เพื่อสามารถแข่งขันกับผู้ประกอบการเดิมได้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรให้มีการประชาสัมพันธ์ผลดีผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับรู้ภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงผลดี ผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่จะต้องเกิดขึ้น ซึ่งจะสามารถทำความเข้าใจต่อพนักงานได้ดี และจะได้รับความร่วมมือในการเตรียมการ การจัดทำแผนดำเนินการแปรรูป และความพร้อมของพนักงานที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ควรมองในภาพรวมของผลประโยชน์ที่ประเทศชาติจะได้รับหรือเสียหาย ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับแรก ซึ่งประชาชนทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อผลประโยชน์ที่ประชาชนชาวไทยจะได้รับ และการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นมหาอำนาจทางธุรกิจในอนาคต การบริหารงานภายในองค์กรจะต้องมีการปรับปรุงอย่างมาก มีการลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้น้อยลง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ เพื่อช่วยในการแข่งทางธุรกิจในอนาคต ควรจะต้องมีความโปร่งใสในการพิจารณาให้พนักงานดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งการย้ายของพนักงานควรต้องดูความรู้ความสามารถเป็นหลักในการพิจารณาเพิ่มขึ้น
3. ประโยชน์โดยรวมที่จะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะต้องพิจารณาดังต่อไปนี้
 - 3.1 ประชาชน
 - 3.1.1 ได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น เช่นในกรณีโทรศัพท์พื้นฐาน ในปัจจุบันประชาชนจะได้รับการบริการที่รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม
 - 3.1.2 อัตราค่าบริการสะท้อนถึงต้นทุนที่แท้จริง และเป็นไปตามกลไกการแข่งขันของตลาด
 - 3.1.3 มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ โดยการซื้อหุ้นของรัฐวิสาหกิจ
 - 3.1.3 สามารถตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส
 - 3.2 พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - 3.2.1 มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และสามารถรับค่าตอบแทนในรูปเงินปันผลจากงานของตนเองสูงขึ้น
 - 3.2.2 ได้รับเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ เทียบเท่ากับบริษัทเอกชนชั้นนำ
 - 3.2.3 เพิ่มโอกาสในการปรับเลื่อนขั้น และค่าตอบแทนเป็นไปตามระบบเอกชนที่เป็นสากลมากขึ้น

3.3 รัฐวิสาหกิจ

3.3.1 ความคล่องตัวในการบริหารงานเพิ่มขึ้น

3.3.2 ลดการแทรกแซงจากการเมือง

3.3.3 สามารถตัดสินใจการลงทุนได้รวดเร็ว

3.4 รัฐบาล

3.4.1 ลดภาระภาครัฐในการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ เพื่อรัฐจะได้ลงทุนและพัฒนาบริการที่ภาครัฐควรให้ประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

3.4.2 ลดภาระการก่อหนี้ของประเทศ โดยเฉพาะหนี้ต่างประเทศ

3.4.3 พัฒนาตลาดทุนของประเทศ โดยการนำหุ้นของรัฐวิสาหกิจขายในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังเป็นการระดมเงินออมของประชาชนด้วย อีกทางหนึ่ง

3.4.4 เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับต่อการแข่งขันเสรีทางการค้าในระดับโลกต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ

2. ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่ใช้บริการของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการให้บริการก่อนและหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. ควรศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย และพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการรวมกิจการของสองหน่วยงานเข้าด้วยกัน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงการคลัง. (2543). *สารแนวรู้การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ*. สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์กระทรวงการคลัง และศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไกรยุทธ ธีรยาดีนนท์. (2533). *การให้เอกชนดำเนินการแผนรัฐ*. รวบรวมโดยไกรยุทธ ธีรยาดีนนท์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 163-189.
- คณองเดช จงเลิศตระกูล. (2542). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความเครียด และเจตคติต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรัตน์ สังข์แก้ว. (2530). *รายงานวิจัยรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุไรพร จินตกานนท์. (2535). *การสร้างแบบวัดทัศนคติ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์สยามศึกษา จำกัด.
- ดวงใจ วิสกุล มารศรี ผลาชีวะ สุภาพ เดชะรินทร์ และสรชัย พิศาลบุตร. (2538). *สถิติธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤตย์. (2535). *การบริหารการพัฒนา*. ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล. (2534). *จดหมายสำหรับการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร* แนวคิดและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.ลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพันธ์ วิชาวิกุล. (2534). *การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด*. กรุงเทพมหานคร : สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2543). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพฯ : บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด.
- นิตยา ชีวะพฤษ. (2540). *ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก
- ประคอง กรรณสูตร. (2529). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์(ฉบับปรับปรุงแก้ไข)*. กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด.
- มุสสดี สัตยมานะ. (2539). *รัฐวิสาหกิจไทย องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส สิมะเสถียร. (2528). *การประชุมระดับนโยบายเรื่องบทบาทของกระทรวงการคลังในการดำเนินนโยบายแปรรูป รัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ.
- พรพิมล วรภูมิพุทธพงศ์. (2528). *จิตวิทยาร่วมสมัย*. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรี ศรีสุข. (2542). *ความคาดหวังในการบริการของผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรี สีโรส และ พิจิตรา ศุภสวัสดิ์กุล. (2543). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. พิพัฒน์ ภัคเกษม. (2528). *ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่เอกชน*

- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2531). *หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2529). *นโยบายและกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กรณีประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร : สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ, คณะรัฐ-ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ แซ่มสุชี. (2544). *ความคิดเห็นของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานภายหลังการปรับเปลี่ยนจำนวนพนักงาน*. กรุงเทพฯ: สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2524). *สถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์. (2535). *ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กฟผ.จากรัฐ-วิสาหกิจ เป็นบริษัทจำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวพร จันทรจำเนียร. (2538). *การรับรู้และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อนโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุนันท์ มาตรโลกสูง. (2543). *ความคิดเห็นของชาวไทยภูเขาบนพื้นที่สูงต่อกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนใน จังหวัดตาก*. กรุงเทพมหานคร : ปริญญานิพนธ์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ. (2544). *การแปรรูปรัฐ-วิสาหกิจ*. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ ลิขณ์วัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์. (2530). *ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐ-วิสาหกิจ*. รายงานการวิจัยศูนย์วิจัยรัฐวิสาหกิจ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันท์ ศรีโสภ. (2525). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- อิงอร ศิริพานิช. (2538). *ทัศนคติของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะกรณี : สำนักงานโรงกรองน้ำสามเสน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ไพบูลย์วรชาติ. (2539). *การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษากรณีการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. เอกสารการวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดม โพธิ์พันธ์. (2542). *ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Allport, Gordon. (1935). *Handbook of Social Psychology*. Worcester, Massachusetts : Clark University.
- Bottor S.M.. (1986). *Privatizing Government Services*. Economic Impact. 55(March 1986): 14-20.
- Bishop M., J. Kay and C. Mayer. (1995). *Introduction: Privatization in Performance*. P.1. in Matthew Brishop, John Kay and Cohn Mayer (eds.). *Privatization & Economic Fomance*. New York : Oxford University Press, Inc.
- Bood, Cartor Victor. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd Ed. New York: Mcbraw-Hill.
- Carey Jones, N.S. S.M Patankar, M.J.Boodhoo. 1974. *Politics, Public Enterprise and Industrial Development Agency : Industrialization Policies and Practices*. London : Croom Helm.

- Cowan, L. Bray. (1983). *Divestment and Privatization of the Public Sector Case Studies of Five Countries*. Submitted to Economic Development Division, Bureau of Planning and Program Coordination Agency for International Development. December.
- Hanson, A.H. (1960). *Public Enterprise and Economic Development*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- M. Beesley and S. Liottlechild. 1983. *Privatization : Principles, Problem and Priorities*. Lloyds Bank Preview. July.
- Musolf, L. (1968). *Public Enterprise in National Development. In Organization and Administration of public Enterprise*. Edited by A. H. Hanson. New York : UN (ST/TAO/M/36).
- Rosenberg, Millions J. & Horsland, Carl I. (1960). *Attitude, Organization and Change*. New Heaven, Yale University.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อและโดยรวมของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อ
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

**The Communications Authority of Thailand (Head Office) Officers’
Opinion on Privatization of State Enterprise.**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป
การสื่อสารแห่งประเทศไทย และรายละเอียดอื่นๆ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานในทิศทางใดที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการ
แปรรูปในด้านต่างๆ จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

3.1 สถานภาพของพนักงาน

3.2 สิทธิประโยชน์

3.3 ความมั่นคงในอาชีพ

3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ในการตอบแบบสอบถาม

2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ และ
โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

2.2 โปรดตอบตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการ
วิเคราะห์ และอาจเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรของท่านต่อไป จากตัวเลือกทั้ง 5 ตัวเลือก
ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านไม่สามารถตัดสินใจว่าข้อความนั้นเกิดขึ้นจริง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าเป็นจริงส่วนน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าไม่เป็นจริงมากที่สุด หรือทั้งหมด

โดยคำตอบทุก ๆ คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย X หรือ / ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่าน

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม [] [] []

1 2 3

1. เพศ []
 - 1.() ชาย 2.() หญิง 4
2. อายุ []
 - 1.() ต่ำกว่า 26 ปี 2.() 26 – 35 ปี 5
 - 3.() 36 – 45 ปี 4.() มากกว่า 45 ปี
3. สถานภาพสมรส []
 - 1.() โสด 2.() สมรส 3.() หม้าย/หย่าร้าง 6
4. ระดับการศึกษาสูงสุด []
 - 1.() ต่ำกว่าอนุปริญญา 2.() อนุปริญญา 7
 - 3.() ปริญญาตรี 4.() สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับของพนักงาน []
 - 1.() ระดับ 1 - 3 2.() ระดับ 4 – 7 3.() ระดับ 8 ขึ้นไป 8
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ กสท. []
 - 1.() ต่ำกว่า 5 ปี 2.() 5 – 10 ปี 9
 - 3.() 11 – 15 ปี 4.() มากกว่า 15 ปี
7. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน []
 - 1.() ต่ำกว่า 10,000 บาท 2.() 10,000 – 15,000 บาท 10
 - 3.() 15,001 – 20,000 บาท 4.() 20,001 – 25,000 บาท
 - 5.() 25,001 – 30,000 บาท 6.() มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับ ความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย การแปรรูป

การสื่อสารแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง: ให้ระบุคำตอบต่อไปนี้ใช่หรือไม่ใช่โดยทำเครื่องหมาย X หรือ / ลงใน ☐ ตามความเข้าใจของท่าน

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่	สำหรับ ผู้วิจัย
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นนโยบายที่รัฐบาลได้ดำเนินการ เพื่อยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐบาลได้ดำเนินอยู่ โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน			[] 11
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความคล่องตัวเหมือนภาคเอกชน และลดภาระการลงทุนของภาครัฐ			[] 12
3. การจัดตั้งคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กทช.) เพื่อกำหนดนโยบาย และกำกับดูแล เพื่อทำให้เกิดความเป็นธรรม แก่ประชาชนและผู้ลงทุน			[] 13
4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ตาม พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 คือการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น แล้วนำไปจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท			[] 14
5. การขายหุ้น กิจการโทรคมนาคม ให้แก่ประชาชน โดยการนำเข้าตลาดหลักทรัพย์ เป็นรูปแบบของการแปรรูป กสท.			[] 15
6. นโยบายการแปรรูปของ กสท. ด้วยการแยกกิจการด้านโทรคมนาคมและกิจการไปรษณีย์ออกจากกัน กิจการโทรคมนาคม จัดตั้งเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ส่วนกิจการไปรษณีย์จัดตั้งเป็น บริษัท จำกัด			[] 16
7. พนักงานมีโอกาสในการเข้าไปเป็นเจ้าของกิจการ ด้วย การซื้อหุ้นในกิจการโทรคมนาคม เมื่อมีการแปรรูปเป็นบริษัทมหาชน จำกัด และนำหุ้นขายในตลาดหลักทรัพย์			[] 17

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดความคิดเห็นของพนักงานที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูปในด้านต่าง ๆ

เช่น สถานภาพของพนักงาน สิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในอาชีพ และความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย X หรือ / ลงใน ☐ ตามความคิดเห็นของท่าน

1) สถานภาพของพนักงาน

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
✓ 1. ท่านพอใจที่ให้มีการแปรรูป กสท. เป็นบริษัท						[] 18
2. ท่านคิดว่า การแปรรูป กสท. จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ท่านจะขาดความภาคภูมิใจในสถานภาพของการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ						[] 19

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
✓ 3. ภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านคิดว่าจะได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น						[] 20
✓ 4. ท่านคิดว่าการแข่งขันระหว่างพนักงานภายหลังจากการแปรรูป กสท. เป็นเรื่องที่ดีเพื่อจะแสดงความสามารถของตนเอง						[] 21
✓ 5. ท่านเชื่อว่าสภาพภาพของท่านจะไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมภายหลังจากการแปรรูป กสท. แล้ว						[] 22
✓ 6. ท่านอาจจะต้องออกจากงาน ถ้าท่านขาดความรู้ความสามารถในการทำงานภายหลังจากการแปรรูป กสท.						[] 23
✓ 7. ถ้า กสท. มีการแปรรูปแล้ว คุณวุฒิของพนักงานที่ กสท. จะรับเข้าปฏิบัติงานควรเป็นระดับปริญญาตรีขึ้นไปเท่านั้น						[] 24

2) สิทธิประโยชน์

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
✓ 1. ภายหลังการแปรรูป กสท. อัตราเงินเดือนที่ได้รับจะไม่ต่ำกว่าปัจจุบันและมีแนวโน้มจะได้เพิ่มขึ้น						[] 25
2. ภายหลังจากการแปรรูป กสท. เป็นบริษัทแล้ว อัตราการจ่ายโบนัสไม่ควรต่ำกว่าเดิม						[] 26
3. การลดสวัสดิการ ด้วยการไม่ให้บิดามารดาเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัท						[] 27
✓ 4. ภายหลังการแปรรูป กสท. ไม่ควรให้มีการเบิกเงินแทนการหยุดพักผ่อน						[] 28
✓ 5. ภายหลังการแปรรูป กสท. จำนวนวันหยุดต่าง ๆ รวมทั้งจำนวนวันที่สามารถลา หรือมาสายได้อาจจะน้อยลงได้						[] 29
6. ภายหลังการแปรรูป กสท. การนับอายุงานใหม่ โดยไม่ต่อเนื่องกับอายุงานเดิม เป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้ เพราะองค์กรเปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทแล้ว						[] 30
7. การจัดสรรหุ้นจำนวนหนึ่งแก่พนักงานหลังการแปรรูป กสท. เป็นสิ่งที่มีความเหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของ						[] 31

3) ความมั่นคงในอาชีพ

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านมั่นใจว่าท่านจะได้รับการเปลี่ยนแปลง เงื่อนไขการจ้างที่มั่นคงขึ้นภายหลังการแปรรูป กสท.						[] 32
2. ท่านคิดว่า พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะสามารถคุ้มครองความมั่นคงในอาชีพของท่านได้เช่นเดิม						[] 33
3. ท่านคาดว่า กสท. คงจะไม่บีบบังคับให้พนักงานออกจากงานอย่างบริษัทเอกชนทั่วไป ภายหลังการแปรรูป กสท.						[] 34
4. การแก้ไข กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน						[] 35
5. การแปรรูป กสท. จะมีผลให้อัตราการ เข้า-ออกของพนักงานสูงขึ้น						[] 36
6. ภายหลังการแปรรูป กสท. หากองค์กรยังสามารถทำกำไรได้ในแต่ละปี ท่านคงยังมีความมั่นคงในการทำงาน						[] 37
7. โดยภาพรวมท่านไม่มั่นใจว่าภายหลังการแปรรูป กสท. ท่านจะมีความมั่นคงในอาชีพดังเช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน						[] 38

4) ความก้าวหน้าในอาชีพ

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
1. การแปรรูป กสท. เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเติบโตในการทำงานได้มากขึ้น						[] 39
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ การงาน ก็คือการได้รับ ผิดชอบภาระงานมากขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						[] 40
3. ท่านคิดว่าถ้ามีการแปรรูป กสท. แล้วจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น						[] 41
4. ภายหลังการแปรรูป กสท. หากมีการใช้ระบบอาวุโสเป็นเกณฑ์สำคัญอันดับแรก ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จะก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้						[] 42

เมื่อมีการแปรรูป กสท. ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่อย่างไรในเรื่องดังต่อไปนี้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
5. ท่านคิดว่าภายหลังการแปรรูป กสท. แล้ว เรื่องของ “ความก้าวหน้า” จะยังคงเป็นเรื่องของ “ระบบอุปถัมภ์” อยู่ดี						[] 43
6. ภายหลังการแปรรูป กสท. คุณวุฒิจะเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ท่านเชื่อว่าองค์กรจะให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม						[] 44
7. ท่านคิดว่าหลังการแปรรูป กสท. แล้วสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานจะมีเพิ่มมากกว่าเดิม						[] 45

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

4.1 ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูป กสท.

.....

.....

.....

.....

4.2 ข้อดีของการแปรรูป กสท.

.....

.....

.....

.....

4.3 ข้อเสียของการแปรรูป กสท.

.....

.....

.....

.....

4.4 ข้อเสนอแนะของการแปรรูป กสท.

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณมากครับ

การวิเคราะห์แบบสอบถาม

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ ตามวิธีการ ทดสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ตามวิธีของ Pearson และได้ทดสอบหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีการของ Cronbach โดยทดลองแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย จำนวน 45 ราย ทดสอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดความคิดเห็นของพนักงานในทิศทางใดที่อาจเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูปในด้านต่างๆ จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

จากการทดสอบแบบสอบถามจำนวน 28 ข้อ แสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) ดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis)

ข้อที่	R
1	.532(**)
2	.409(**)
3	.412(**)
4	.358(*)
5	.526(**)
6	.523(**)
7	.305(*)
8	.672(**)
9	.564(**)
10	.349(*)
11	.390(**)
12	.342(*)
13	.302(*)
14	.293
15	.298(*)
16	.267
17	.543(**)
18	.265
19	.396(**)
20	.405(**)
21	.339(*)
22	.272
23	.349(*)
24	.380(**)

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis)(ต่อ)

ข้อที่	R
25	.350(*)
26	.491(**)
27	.456(**)
28	.493(**)

(*) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(**) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แสดงความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถามได้ดังนี้

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

No Of Question	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q1	90.2889	95.5283	.4534	.7924
Q2	90.7111	97.2101	.3044	.8005
Q2	90.7111	97.2101	.3044	.8005
Q3	89.9556	99.9525	.3470	.7981
Q4	89.8000	99.3455	.2668	.8015
Q5	90.8000	96.8455	.4569	.7930
Q6	90.8444	94.8616	.4346	.7931
Q7	89.8000	100.9818	.2218	.8030
Q8	89.6667	93.9091	.6173	.7857
Q9	89.6889	94.7646	.4879	.7906
Q10	89.9111	99.8556	.2627	.8015
Q11	89.9778	97.5222	.2824	.8019
Q12	90.5778	99.6131	.2484	.8025
Q13	90.1111	100.0101	.1948	.8061
Q14	89.6222	101.9677	.2255	.8024
Q15	90.5778	102.7495	.2466	.8019
Q16	90.7556	102.6889	.2055	.8030
Q17	90.6444	98.6434	.4926	.7937
Q18	89.3111	102.5374	.2005	.8032
Q19	91.2000	99.2545	.3165	.7990
Q20	89.9556	99.4980	.3322	.7985
Q21	91.4222	100.0677	.2517	.8020
Q22	90.4000	102.8818	.2170	.8026
Q23	90.5111	99.1192	.2492	.8029
Q24	90.2667	100.6091	.3162	.7993
Q25	89.7333	100.1545	.2687	.8011
Q26	90.9556	96.7707	.4120	.7946

แสดงความเชื่อมั่นรวม (Reliability) ของแบบสอบถาม (ต่อ)

No Of Question	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q27	90.1333	99.8455	.3996	.7967
Q28	90.1778	99.3313	.4393	.7955

Reliability Coefficients

N of Cases = 45.0

N of Items = 28

Alpha = .8047

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด (28 ข้อ) ได้ค่า Alpha = .8047 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามที่นำมาทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นในเกณฑ์สูง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5726, 5644

ที่ ทม 1012/ 0933

วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกิตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม 1012/ ๑๑๓๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายสุพันธ์ ลีรคมสัน หัวหน้าแผนกประสานปรับเปลี่ยนองค์กร ระดับ 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ | 016



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิติมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับต้น (ระดับ 1-3) จำนวน 3 ราย พนักงานระดับกลาง (ระดับ 4-7) จำนวน 14 ราย และพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 3 ราย เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119

ที่ ทม 1012/ 156



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

๑ เรือน ผู้ว่าการการสื่อสารแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

การสื่อสารแห่งประเทศไทย
รับวันที่ ๑2 ก.พ./2545
เลขที่ SN/1021
เวลา 14.48
เลขหน้า

เนื่องด้วย นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวิช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานระดับต้น (ระดับ 1-3) จำนวน 21 ราย พนักงานระดับกลาง (ระดับ 4-7) จำนวน 310 ราย และพนักงานระดับผู้บริหาร (ระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 44 ราย ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2545

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวิช ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 664-1000 ต่อ 5726, 5644

โทรสาร. 258-4119



การสื่อสารแห่งประเทศไทย

THE COMMUNICATIONS AUTHORITY OF THAILAND

99 หมู่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10002

99 MOO 3, CHAENG WATTHANA ROAD, THUNG SONG HONG, LAESI, BANGKOK 10002

ที่ กสท.601(ส)/ 627

กองกลาง

18 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1012/1056

ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2545

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอความอนุเคราะห์การสื่อสารแห่งประเทศไทยอนุญาตให้
นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวิช นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก การจัดการ เก็บข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์
เรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”
โดยการแจกแบบสอบถาม ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

การสื่อสารแห่งประเทศไทยยินดีให้ความอนุเคราะห์โดยอนุญาตให้นักศึกษาแจกแบบสอบถาม
ได้โดยตรงต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางลลิตา กาญจนินท์)

ผู้อำนวยการกองกลาง
การสื่อสารแห่งประเทศไทย

แผนกสารบรรณ

โทร. 0-2506-3819

โทรสาร 0-2506-3088



ที่ทม 1012/ ๔๔๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มีนาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ ลำพาย

ตามที่ นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวิชช นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็น
ของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ได้รับอนุมัติ
ให้สอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ในวันที่ 18 เมษายน 2545 เวลา 18.00 น. ณ ห้อง 11-205
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์
เรื่องดังกล่าวอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเกี่ยวกับสารนิพนธ์ของนิสิตผู้นี้
ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119, 664-1000 ต่อ 5644, 5646

โทรสาร 2584119

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช
วันเดือนปีเกิด	7 มกราคม พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด	อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/50 หมู่ 6 ตำบลหัวรอ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนวิเคราะห์ระบบและจัดทำโปรแกรม 3 กองประมวลผล การสื่อสารแห่งประเทศไทย หลักสี่ กทม. 10002
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2524	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
พ.ศ. 2528	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
พ.ศ. 2533	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2545	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ