บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สาเหตุและความจำเป็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เป็นแนวความคิดเพื่อลดบทบาทหน้าที่ของรัฐจากผู้ปฏิบัติการมาเป็นผู้กำกับดูแลและให้เอกชนเข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้นหรือเป็นการโอนกิจกรรมการผลิตสินค้าและบริการซึ่งแต่เดิมดำเนินการโดยภาครัฐบาลไปสู่กิจการภาคเอกชนหรือองค์กรเอกชนรูปแบบอื่นๆที่ไม่ใช่ภาครัฐ ในปัจจุบันการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนับเป็นนโยบายหลักของรัฐบาล สาเหตุประการสำคัญที่ทำให้รัฐบาลหันมาให้ความสำคัญกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเนื่องมาจากปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน จนทำให้เกิดภาวะขาดทุนซึ่งทำให้รัฐบาลต้องจัดสรรเงินงบประมาณในการอุดหนุน ในขณะที่โครงสร้างงบประมาณของรัฐบาลมีอัตราการเพิ่มของรายจ่ายมากกว่ารายได้ ทำให้รัฐบาลมีแนวโน้มการขาดทุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยลดภาระของรัฐบาล รวมทั้งเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาขาดดุลงบประมาณการได้ สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือขณะนี้รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เริ่มเข้าสู่การลงทุนที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงซึ่งต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องอาศัยเงินกู้เพิ่มมากขึ้นซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นเงินกู้ต่างประเทศ การก่อหนี้ของรัฐวิสาหกิจย่อมส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

จากข้อจำกัดของการบริหารงานในรูปแบบราชการและการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ประกอบกับผลกระทบที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ เช่น ปัญหาการขาดทุน ภาระหนี้สินต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลจึงได้มีนโยบายแก้ไขปัญหาด้วยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการลดบทบาทภาครัฐบาลลงและเพิ่มบทบาทของเอกชนให้มากขึ้นดังนั้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระทางการเงินของรัฐบาลในการสนับสนุนรัฐวิสาหกิจและปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้รัฐวิสาหกิจได้มีการบริหารเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้นตลอดจนช่วยส่งเสริมให้มีการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น

รัฐบาลได้มีนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 โดยเริ่มมีความชัดเจนอย่างมากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 ซึ่งนโยบายการแปรรูปดังกล่าวเป็นการดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปทีละขั้นตอนเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529) และฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ได้กำหนดนโยบายการแปรรูปไว้อย่างชัดเจน สรุปได้ว่ารัฐบาลมีนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจประเภทให้บริการขั้นพื้นฐาน (Basic Service) ไม่ว่ารัฐวิสาหกิจนั้นจะดำเนินการขาดทุนหรือมีกำไรก็ตาม โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคหรืออื่นใด ก็จะพิจารณายุบเลิกแปรสภาพหรือจำหน่ายหรือให้เอกชนเข้ามาร่วมบริหารในรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกิจการประเภทสาธารณูปโภคที่จำเป็นต่อการครองชีพของประชาชนเช่นกัน หากไม่สามารถปรับสมรรถภาพการบริหารงานและประสิทธิภาพในการบริการที่ดีในราคายุติธรรมได้ ก็จะพิจารณาโอนกิจการจัดตั้งเป็นรูปบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน แล้วจำหน่ายหุ้นบางส่วนให้เอกชนเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยรัฐเป็นผู้ควบคุมนโยบาย ในการดำเนินงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด สำหรับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 ได้กล่าวย้ำนโยบายการแปรรูปให้เด่นชัดยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ว่ารัฐจะดำเนินนโยบายและมาตราการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฉบับที่ 5 โดยเฉพาะด้านดำเนินการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานไม่ได้ผล แต่ยังคงบทบาทของรัฐทั้งหมด หรือบางส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทก่อให้เกิดรายได้และประเภทสังคมสงเคราะห์และจะปรับปรุงระบบการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เข้มแข็งและมีการผนึกกำลังทุกฝ่าย โดยลดบทบาทรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมหรือกิจการบริหารพื้นฐานบางประเภทที่เอกชนดำเนินการได้ดีกว่า โดยให้เอกชนเข้าร่วมลงทุน เข้ารับโอนบางส่วนหรือทั้งหมดไป

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ซึ่งแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสถานภาพรัฐวิสาหกิจเพื่อให้สามารถแข่งขันได้และสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนและกระจายวิธีระดมทุนให้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้เปลี่ยนแปลงสถานะรัฐวิสาหกิจบางแห่งให้อยู่ในรูปบริษัท จำกัด ด้วยวิธีกระจายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลักทรัพย์ หรือขายหุ้นให้เอกชนและพนักงานโดยตรง โดยกำหนดไว้อย่างชัดเจน ในขณะที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้ประสบปัญหาในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน การระดมทุน และ

การเพิ่มผลผลิตยังเป็นไปอย่างจำกัดและล่าช้า จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแนวทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สามารถขยายการลงทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยการเพิ่มบทบาทเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจ ตลอดทั้งการปรับปรุงระบบการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจและการปรับปรุงองค์การภายในของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านโทรคมนาคม

เดิมกรมไปรษณีย์โทรเลขมีสิทธิและหน้าที่แต่ผู้เดียวในการดำเนินงานกิจการโทรศัพท์ตามพระราชบัญญัติโทรเลขและโทรศัพท์ พ.ศ.2477 ต่อมาได้มีการจัดตั้งองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยขึ้นมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของกิจการโทรศัพท์เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน รวมทั้งดำเนินธุรกิจอื่นที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกันหรือซึ่งเป็นประโยชน์แก่กิจการโทรศัพท์ตามพระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ.2497 โดยได้รับสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ที่บรรดากฎหมายให้ไว้แก่กรมไปรษณีย์โทรเลขในส่วนที่ว่าด้วยการโทรศัพท์ ดังนั้นตามพระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พ.ศ.2497 องค์การโทรศัพท์ฯ จึงเป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการโทรศัพท์แต่เพียงผู้เดียว

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีผลทำให้การให้บริการด้วยวิธีการผูกขาดโดยรัฐไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ สาเหตุประการสำคัญก็คือการที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกของความตกลงทั่วไปว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีศุลกากรและการค้า (General Agreement on Tariffs and Trade : GATT) และข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Services : GATS) ซึ่งต่อมาข้อตกลงทั่วไปทั้งสองฉบับได้แปรเปลี่ยนเป็นกฎเกณฑ์ขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) ประเทศภาคีสมาชิกจึงมีภารกิจและข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามหลายประการ ที่สำคัญประการหนึ่งคือการเปิดการแข่งขันเสรีในธุรกิจโทรคมนาคมของประเทศสมาชิก ซึ่งรวมทั้งประเทศไทยด้วย ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องมีการแก้ไขกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ขององค์การการค้าโลกตามสมควร กฎหมายที่แก้ไขเหล่านี้เมื่อมีผลบังคับใช้จะทำให้องค์การโทรศัพท์ฯ หมดอำนาจการผูกขาดในการให้บริการธุรกิจด้านโทรคมนาคม รวมทั้งจะทำให้เกิดการประกอบธุรกิจโทรคมนาคมแบบแข่งขันเสรีขึ้น ดังนั้นองค์การโทรศัพท์ฯ จึงจำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

นอกจากนี้สภาวะเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนเทคโนโลยีทางด้านการสื่อสารและโทรคมนาคมได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความต้องการใช้บริการโทรคมนาคมเพิ่มขึ้น รวมถึงความต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัยและบริการแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันภาคธุรกิจเอกชนในประเทศซึ่งมีความเข้มแข็งทั้งในด้านการเงินและการดำเนินธุรกิจได้เข้ามามีบทบาทในธุรกิจโทรคมนาคมของประเทศมากขึ้น แม้ว่าจะยังอาศัยสิทธิการผูกขาดขององค์การรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายอยู่ก็ตาม ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเปิดให้มีการประกอบธุรกิจโทรคมนาคมแข่งขันเสรีและองค์การโทรศัพท์ฯ ไม่มีอำนาจผูกขาดอีกต่อไป การดำรงสถานภาพรัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันต่อไป โดยไม่พัฒนาอย่างเหมาะสมจะทำให้ไม่สามารถดำเนินธุรกิจแข่งขันกับธุรกิจเอกชนอื่นๆ ได้ ข้อเสียเปรียบนี้จะเด่นชัดขึ้นทุกขณะเมื่อเกิดการแข่งขันเสรีในธุรกิจโทรคมนาคมตามแนวนโยบายของรัฐบาล ทศท. จะขาดศักยภาพที่จะคงความเป็นผู้นำในกิจการโทรคมนาคมของประเทศและตอบสนองความต้องการของรัฐบาลได้หากไม่ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพให้พ้นจากกรอบการบริหารงานตามรูปแบบองค์การรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะทำให้รัฐเสียประโยชน์ในการแข่งขันเสรีระหว่างประเทศ ดังนั้นองค์การโทรศัพท์ฯ จึงจำเป็นต้องแปรรูปโดยการแปรสภาพไปเป็นนิติบุคคลในรูปบริษัท จำกัด จากนั้นจึงดำเนินการให้พ้นจากการเป็นรัฐวิสาหกิจก่อนการแปรสภาพไปสู่บริษัทมหาชน จำกัด แล้วนำหุ้นเข้าจำหน่ายในตลาดหลักทรัพย์ในขั้นสุดท้าย ซึ่งเมื่อถึงขั้นตอนดังกล่าวองค์การโทรศัพท์ฯ ก็จะมีสถานภาพเป็นบริษัทเอกชนอย่างสมบูรณ์ หลุดพ้นจากระเบียบวิธีปฏิบัติแบบราชการ ทำให้มีศักยภาพที่จะสามารถแข่งขันได้กับบริษัทเอกชนอื่นๆ

ความสำคัญของปัญหา

การแปรรูปถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และเป็นวิถีทางที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันในเชิงธุรกิจได้ก็ตาม แต่ก็ต้องยอมรับเช่นกันว่าการแปรรูปจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อองค์กรและส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อตัวพนักงานนับตั้งแต่การเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ แนวคิด ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรธุรกิจ รวมไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านเงินเดือนและสวัสดิการตลอดจนความมั่นคงในอาชีพ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านหนึ่งแม้ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเป็นความจำเป็นและเป็นผลดีต่อองค์กรในระยะยาว แต่การปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานของรัฐไปเป็นบริษัทเอกชนย่อมจะก่อให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน ซึ่งจากการศึกษา

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ของ ชนินาถ เจริญผล (2538 : 19-21) พบว่าผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถสรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรเอกชน พนักงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานนี้ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เนื่องจากพนักงานต้องฝืนไม่ทำพฤติกรรมเดิมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เช่น เคยมาทำงานตามสบายในระบบเดิม เมื่อมีการแปรรูปต้องเข้าทำงานตามเวลาอย่างเข้มงวด ซึ่งหากการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงชนิดที่เรียกว่าหน้ามือเป็นหลังมือ การต่อต้านก็อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับผลกระทบที่มีต่อแต่ละบุคคล

2) ผลกระทบด้านจิตวิทยา การแปรรูปเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทุกๆ คนที่เกี่ยวข้องจะตั้งข้อสงสัยว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความหมายต่อเขามากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการทำงานในอนาคต การเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมมีโอกาสก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่แน่นอนย่อมเกี่ยวพันกับความสามารถส่วนบุคคลในอันที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

3) ผลกระทบด้านสังคมในองค์กร ในการแปรรูปย่อมก่อให้เกิดผลทางด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงานและโครงสร้างองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่

เป็นที่ยอมรับว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะส่งผลกระทบทั้งต่อองค์กรและพนักงาน การปรับเปลี่ยนจะทำให้พนักงานบางส่วนสูญเสียประโยชน์ ขาดความมั่นคงในอาชีพ ต้องปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำหรับบางส่วนอาจทำได้บางส่วนยังไม่แน่ใจนักแต่สำหรับพนักงานบางส่วนอาจเป็นเรื่องยากลำบาก เนื่องจากความเคยชินกับการปฏิบัติงานในระบบเดิมมาเป็นนาน ประกอบกับเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวและเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งไม่เคยใช้มาก่อนจึงอาจเป็นเรื่องยากก่อให้เกิดความไม่แน่ใจกับพนักงานว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันสมัยและอยู่ในมาตราฐานเดียวกันกับบริษัทเอกชนได้หรือไม่ ดังนั้นเมื่อการแปรรูปเริ่มจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่จึงไม่แน่ใจว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการปฏิบัติงานแบบธุรกิจได้หรือไม่ รวมทั้งไม่แน่ใจในความ

มั่นคงในอาชีพและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น จึงอาจไม่ยอมรับและคัดค้านการแปรรูปที่จะเกิดขึ้น ซึ่งนับเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่ง การแปรรูปเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรและรูปแบบการทำงานที่มีผลโดยตรงต่อตัวพนักงานและพนักงานต้องให้ความร่วมมือที่จะปรับเปลี่ยนตนเอง รวมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนหรือความยากลำบากต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้การปรับเปลี่ยนประสบผลสำเร็จกลายเป็นองค์กรเอกชนที่แท้จริง ทั้งในด้านรูปแบบองค์กร แนวคิด พฤติกรรมการทำงาน การบริหารงาน วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมต่างๆ ดังนั้นการแปรรูปจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากพนักงาน หากพนักงานขององค์กรยังเกิดความรู้สึกคัดค้าน ไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น หรือเกิดการต่อต้านทั้งในรูปแบบที่ชัดเจนเช่นการเดินขบวนหรือในรูปแบบที่แอบแฝง เช่น การไม่ให้ความร่วมมือ การแปรรูปก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้

ในการสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ผู้บริหารองค์กรต้องใช้รูปแบบและวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้รับรู้ข้อมูลและปัญหาต่างๆ อย่างชัดเจนถูกต้องตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแปรรูป พนักงานจะได้เห็นประโยชน์และความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พร้อมที่จะเสียสละปรับตัวและเตรียมพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ ในทางตรงกันข้ามหากรูปแบบและวิธีการสื่อสารที่ใช้ไม่เหมาะสม เกิดการปิดเบือนข้อมูลข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารที่ได้รับไม่มีความชัดเจนเพียงพอก็อาจทำให้พนักงานเกิดการต่อต้าน ทำให้การแปรรูปไม่ประสบผลสำเร็จ หรือทำให้องค์กรใหม่ที่เกิดขึ้นไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะแข่งขันได้กับเอกชนตามที่คาดหวัง

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการแปรรูปว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้และจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงต่อตัวพนักงานและองค์กร จึงได้จัดตั้งฝ่ายจัดการแปรสภาพขึ้น โดยให้มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเตรียมความพร้อมด้านต่างๆสำหรับการแปรรูปตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจกับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในเชิงธุรกิจได้ โดย ทศท. ได้จัดทำโครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูป (Employee Communications Program) ขึ้น ซึ่งเป็นโครงการที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 ทศท. ได้ให้ความสำคัญกับโครงการดังกล่าวอย่างมาก โดยกำหนดเป็น 1 ใน 12 งานหลักในแผนปฏิบัติการแปรรูป และเนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการสำคัญ ซึ่งมีผลต่อ

ความสำเร็จของการแปรรูปของ ทศท. ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้มีการศึกษาวิเคราะห์การจัดกระบวนการสื่อสารของโครงการดังกล่าวในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยจะมุ่งประเด็นการศึกษาไปยังวาทกรรม (Discourse) ของการสัมมนาเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแปรรูปให้พนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ โดยใช้กรอบแนวคิดการวิเคราะห์วาทกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะและจุดมุ่งหมายของวาทกรรมรวมทั้งเข้าใจถึงความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปที่เกิดจากวาทกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและจัดรูปแบบวาทกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปของรัฐวิสาหกิจอื่นที่กำลังจะแปรรูปต่อไป

ปัญหานำวิจัย

วาทกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ มีลักษณะและจุดมุ่งหมายอย่างไร รวมทั้งความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปที่เกิดจากวาทกรรมดังกล่าวเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อทราบถึงลักษณะและจุดมุ่งหมายของวาทกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ

2.เพื่อเข้าใจถึงลักษณะความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปที่เกิดจากวาทกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ฯ

ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากขณะนี้โครงการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปให้กับพนักงานขององค์การโทรศัพท์ฯ เป็นโครงการที่ยังดำเนินการอยู่ ผู้วิจัยจึงกำหนดทำการศึกษาข้อมูลในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 ถึง สิ้นสุดปี พ.ศ.2541

ข้อสันนิษฐาน (Proposition)

1.วาทกรรมองค์กรเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการสร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้กับพนักงาน

2.ปริบทที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความหมายเกี่ยวกับการแปรรูปที่เกิดขึ้นจากวาทกรรมแตกต่างกัน

คำจำกัดความในการวิจัย

การแปรรูป (Privatization) หมายถึง การเปลี่ยนสถานภาพขององค์กรจากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทเอกชนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามนโยบายของรัฐบาล

วาทกรรม (Discourse) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาหรือบท (Text) กับปริบท (Context) ในลักษณะของการสร้างความหมายให้เกิดขึ้น

วาทกรรมองค์กร (Organizational Discourse) หมายถึง วาทกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความจริงในสังคมและการควบคุมภายในองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการสื่อสารเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการแปรรูปได้ดียิ่งขึ้น หรืออาจใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการสื่อสารของรัฐวิสาหกิจอื่นที่กำลังจะแปรรูป

2.กระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์วาทกรรมองค์กรในประเด็นอื่นต่อไป