


การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย



นางสาวณัฏฐา ช้างเชื้อวงศ์

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาโทศาสตรพัฒนการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-17-0824-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

COMMUNICATION FOR PRIVATIZATION
OF AIRPORT AUTHORITY OF THAILAND



MISS NATAYA CHANGCHUEWONG

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Development Communication

Department of Public Relations

Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2001

ISBN 974-17-0824-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
โดย นางสาวณัฏฐา ช่างเข็ววงษ์
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวดี บุญลือ

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ จุมพล รอดคำดี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พัทธนี เขยจรรยา)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวดี บุญลือ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ อุบลวรรณ ปิติพัฒนะโฆษิต)

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัฏญา ช้างเชื้อวงศ์ : การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่ง
ประเทศไทย. (COMMUNICATION FOR PRIVATIZATION OF AIRPORT
AUTHORITY OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ธนวิ บุญลือ, 213
หน้า. ISBN 974-17-0824-6

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1) ลักษณะการ
สื่อสารของพนักงานของเกี่ยวกับแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยาน
แห่งประเทศไทยตามลักษณะทางประชากร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ
ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน กับ
ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ
การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศ
ยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ
พนักงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบ
สอบถามปลายปิดและปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test , One-Way
ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน ซึ่งประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

ผลการวิจัยพบว่า 1.พนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มี เพศ, ระดับตำแหน่ง,
และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่างกัน
2.พนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มี อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ระยะเวลา
การทำงาน,และเงินเดือนต่างกัน มีทัศนคติและการยอมรับในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ต่าง
กัน 3.ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูป มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศ
ยานกรุงเทพ ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย 4.ความพึงพอใจใน
การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
ของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย 5.ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่า
อากาศยานแห่งประเทศไทย

ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
ปีการศึกษา 2544

ลายมือชื่อนิติ.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม.....

4385227628 : MAJOR DEVELOPMENT COMMUNICATION

KEY WORD : COMMUNICATION / PRIVATIZATION / AIRPORT AUTHORITY OF THAILAND

NATAYA CHANGCHUEWONG : COMMUNICATION FOR PRIVATIZATION OF
THE AIRPORT AUTHORITY OF THAILAND. THESIS ADVISOR :ASSOC.

PROFESSOR THANAWADEE BOONLUE, Ph.D., 213 PP. ISBN 974-17-0824-6

The purposes of this survey are to study 1.) communication about privatization of the Airport Authority of Thailand 2) the comparison of employees' opinion on impact of privatization of the Airport Authority of Thailand classified by demographic characteristics. 3) the relationship between people characteristic, knowledge and understanding of privatization, work gratification, communication with employees and the employees' opinion on impact of the privatization. 4) the influential factors on employees' opinion concerning privatization. A total of employees for this survey research are 280 employees at all levels .The questionnaires were used to gather data. The percentage , T-test, One-Way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were used in the processing of data and SPSS/PC program was used to analyze the data.

The results of this research were as follows :

1. Employees with different gender, position classification, and department of affiliation were different in views of the impact of privatization of the Airport Authority of Thailand.
2. Employees with different age, marital status, education, work experience and salary were not significantly different in attitude and acceptance on the privatization of the Airport Authority of Thailand.
3. Knowledge and understanding about privatization of the Airport Authority of Thailand significantly correlated with the employees' opinion on the impact of the privatization.
4. Work satisfaction significantly correlated with employees' views on the impact of privatization.
5. Communication significantly related with employees' view on privatization of the Airport Authority of Thailand.

Department Public Relations

Student's signature.....*Nataya*.....

Field of study Development Communication

Advisor's signature.....*Thanawadee B.*.....

Academic year 2001

Co-advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถของ รองศาสตราจารย์ ดร. ธนวดี บุญลือ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ รวมทั้งความสามารถของรองศาสตราจารย์ ร.ศ.พัชณี เษยจรรยา ผู้เป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ร.ศ.อุบลวรรณ ปิติพัฒนะโฆษิต ที่ได้ให้เกียรติมา เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านทั้งหลายเหล่านี้ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจและแก้ไข วิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูง

ณัฐยา ช้างเขี้ยววงษ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่	
1.บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
1.3 ปัญหำการวิจัย.....	8
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	10
1.5 นิยามศัพท์.....	10
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2.แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	14
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	16
2.3 แนวคิดเรื่องกับลักษณะการสื่อสารในองค์การ.....	21
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	33
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
3.ระเบียบวิธีวิจัย.....	75
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	75
3.2 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย.....	75
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
3.6 การนำเสนอข้อมูล.....	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.ผลการวิจัย.....	90
5.สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	174
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	174
5.2 อภิปรายผล.....	182
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	189
รายการอ้างอิง.....	191
ภาคผนวก.....	197
ประวัติผู้วิจัย.....	213



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทและความสำคัญต่อประเทศไทยมาก เนื่องจากเป็นสถาบันแหล่งกลางที่ซึ่งทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติ สร้างความเจริญเติบโตให้แก่เศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเป็นห้องรับแขกของชาติในการต้อนรับผู้เดินทางจากทั่วโลก ซึ่งสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศปีละเป็นจำนวนมาก โดยหน้าที่หลักของกิจการทำอากาศยานประกอบด้วย การให้บริการ (service) สำหรับผู้โดยสาร (passenger) และสำหรับขนถ่ายสินค้าและพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ (cargo)

ในปัจจุบันนี้ การประกอบธุรกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มีลักษณะเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ การแข่งขันในรูปแบบกำไรมีน้อย และเป็นองค์กรผูกขาด หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กรคือ การให้ความสะดวกในด้านการบริการ ซึ่งรวมถึงคุณภาพ ลักษณะปริมาณ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความเป็นผู้นำหรือความโดดเด่น ซึ่งจะปรากฏผลในรูปแบบของการบริการที่รวดเร็วและทันสมัย

นับเป็นจุดหักเหสำคัญของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อรัฐบาลไทยกำหนดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เป็นมาตรการหรือวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงและขยายบริการของรัฐวิสาหกิจ วิธีการที่ใช้ในการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจนั้นๆ อาจใช้วิธีการโอนหุ้นทั้งหมด หรือบางส่วนของกิจการ การให้สัมปทาน การร่วมทุน การทำสัญญาโอนงานบริการบางส่วน หรือทั้งหมด และแม้แต่การผ่อนคลายกฎเกณฑ์ เพื่อจะก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันระหว่างภาครัฐ และเอกชนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพมากที่สุด (พัชรินทร์ ศรีอนันท์รักษา)

รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยได้กำหนดเป็นนโยบายชัดเจนเริ่มตั้งแต่การวางแผนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ

ที่ 1 ปี 2504 เรื่อยมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ในแผนพัฒนาทุกฉบับ จะมีส่วนหนึ่งเกี่ยวกับเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจ ในส่วนนั้นจะมีข้อความเกี่ยวกับเรื่องการแปรรูป รัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนไว้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) เน้นการดำเนิน นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) โดยแยกกำหนดการพัฒนา รัฐวิสาหกิจออกมาเป็น แผน กำหนดที่จะยกเลิก รัฐวิสาหกิจที่ประสบปัญหาการขาดทุนโดยไม่มีเหตุผล และปรับสภาพ รัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี 3 ขั้นตอนคือ (สมชาย ภค ภาสนวิวัฒน์ อ้างถึงใน ศรีนยา เดชะโกศยะ, 2541)

1. การเพิ่มประสิทธิภาพภายใน
2. การให้เอกชนเช่าหรือสัมปทาน
3. การแปลงสภาพความเป็นเจ้าของบางส่วน, หรือทั้งหมดโดยการจำหน่าย จ่าย โอน การ ขายหุ้นให้แก่เอกชน และการร่วมทุน

ส่วนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับนี้ ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงสถานภาพรัฐวิสาหกิจเพื่อให้ สามารถแข่งขันได้และสนับสนุนให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุน และกระจายวิธีระดมทุนให้กว้างขวาง ขึ้น รวมทั้งให้เปลี่ยนแปลงสถานะรัฐวิสาหกิจบางแห่งให้อยู่ในรูปบริษัทจำกัดด้วยวิธีกระจายหุ้น บางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณชนในตลาดหลักทรัพย์ หรือขายหุ้นให้เอกชน และ พนักงานโดยตรง โดยกำหนดไว้อย่างชัดเจน ในขณะที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้ประสบปัญหาใน ด้านประสิทธิภาพการดำเนินการ การระดมทุน และการเพิ่มผลผลิตยังเป็นไปอย่างจำกัดและล่าช้า จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแนวทางการพัฒนา รัฐวิสาหกิจให้สามารถขยายการลงทุน เพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยการเพิ่มบทบาทเอกชนในการร่วมพัฒนา รัฐวิสาหกิจ ตลอดจน ทั้งการปรับปรุงระบบการควบคุมกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ และปรับปรุงองค์การภายในของ รัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ดวงใจ ธรรมโชติโก, 2541)

ดังนั้น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในเวลานี้ จึงมีการเตรียมตัวเพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบการดำเนินการแบบใหม่ที่ต้องใช้กลยุทธ์การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โดยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สำหรับปัญหาที่เป็นผลจากการดำเนินงานในรูปแบบรัฐวิสาหกิจนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่าย สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีการดำเนินงานผูกขาดในระบบเศรษฐกิจ มักจะมีผลการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่มีการควบคุมต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆ ประกอบกับรัฐวิสาหกิจมีระบบโครงสร้างค่าจ้างแรงงานและเงินเดือนที่สูงกว่ากิจการอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ตลอดจนสภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจมีอำนาจในการต่อรองค่อนข้างสูง ส่งผลทำให้ต้นทุนทางด้านค่าจ้างมีจำนวนสูง

2. ปัญหาด้านการบริหารงาน ลักษณะการประกอบกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของนั้น ทำให้ผู้บริหารจำนวนมากขาดสำนึกของการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ (Ownership) จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะบริหารงานให้เจริญก้าวหน้าในแบบธุรกิจเอกชน และการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่เป็นการแต่งตั้งขึ้นมาด้วยเหตุผลทางการเมืองและระบบอุปถัมภ์ (Spoil system) ดังนั้นการทำงานและการบริหารการจัดการจึงเป็นลักษณะการรักษามลประโยชน์ของกลุ่มไว้

3. ปัญหาด้านระบบตลาดของสินค้าและบริการ ที่ดำเนินอย่างรวดเร็วและต้องการการตอบสนองโดยฉับพลัน ซึ่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถดำเนินการตอบสนองได้ทันต่อสภาวะดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องแสวงหารูปแบบของโครงสร้างองค์กรและการดำเนินงานที่เหมาะสม ซึ่งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็เป็นทางเลือกประการหนึ่งที่จะได้มาซึ่งรูปแบบที่ต้องการต่อสภาวะเช่นนี้

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้มีแผนที่จะแปรรูปและอยู่ในขั้นเตรียมการ ทั้งนี้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายแผนงาน ดังรายละเอียดดังนี้

การอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลในด้านการแปรรูปองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการดำเนินงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับต่อนานาชาติ และ

สามารถต่อสู้แข่งขันต่อตลาดในต่างประเทศได้ โดยรัฐบาลได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action) ให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยต้องดำเนินการตามแนวทางดังนี้

1. การจัดทำแผนการปรับโครงสร้างองค์กร
2. การจัดตั้งบริษัท ทำอากาศยานภูมิภาค จำกัด
3. การหาพันธมิตรร่วมทุนของ บริษัท ทำอากาศยานภูมิภาค จำกัด
4. การจัดตั้งบริษัท ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด และบริษัท ทำอากาศยานกรุงเทพ จำกัด
5. การหาพันธมิตรร่วมทุนของ บริษัท ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด

นอกจากนี้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินงานตามนโยบายของรัฐในเรื่องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าโดยลำดับ ในการปรับโครงสร้างองค์กร (Corporatization) เพื่อมุ่งเน้นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยยังคงมุ่งเน้น

1. นโยบายการควบคุมอัตราค่าจ้าง (Manpower Control)
2. นโยบายการใช้ทรัพยากรจากภายนอก (Outsourcing)
3. นโยบายประหยัดและมาตาการลดค่าใช้จ่าย ที่เกี่ยวข้องกับงานการบริหารงานบุคคล
4. สนองนโยบายที่ให้รัฐวิสาหกิจ ปรับลดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงาน

จากสภาพการณ์ตามที่กล่าวมานี้ สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เป็นผลมาจากพลังผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงมากขึ้นทุกขณะ ธุรกิจทำอากาศยานเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีความสำคัญในการส่งเสริมเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านการส่งสินค้าออกหรือธุรกิจการท่องเที่ยว ดำเนินการโดยการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาขนส่ง ประเภทขนส่งทางอากาศในสังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจในการประกอบการและส่งเสริมกิจการทำอากาศยาน รวมทั้งดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน ได้แก่ กิจการจัดตั้งสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยาน การจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การให้บริการช่างอากาศ การบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับอากาศยาน สินค้า พัสดุภัณฑ์ ผู้โดยสาร ปัจจุบันการทำ

อากาศยานแห่งประเทศไทย บริหารกิจการท่าอากาศยานสากล 5 แห่ง คือท่าอากาศยานกรุงเทพ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ท่าอากาศยานภูเก็ตและ ท่าอากาศยาน เชียงราย

ท่าอากาศยานกรุงเทพ (ทกท.) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานภายในเขต ท่าอากาศยานกรุงเทพ ได้แก่ การควบคุมการดำเนินงานกิจการภายในเขตท่าอากาศยานกรุงเทพของ บริษัทการบิน ผู้ประกอบการ และรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของการ ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ข้อตกลงและสัญญาที่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีส่วน เกี่ยวพันกับกฎหมายและข้อเสนอแนะขององค์การบินพลเรือนระหว่างประเทศ กำหนดแผนและ โครงการการดำเนินการท่าอากาศยานกรุงเทพ เพื่อให้ผู้ใช้บริการท่าอากาศยานได้รับความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2543: 1)

จากแนวคิดในการพัฒนาการขนส่งทางอากาศ ซึ่งเป็นนโยบายหนึ่งในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจึงได้ปรับปรุงและพัฒนา ท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของ ชาติและรองรับความก้าวหน้าของกิจการขนส่งทางอากาศ โดยท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นท่า อากาศยานหลักที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบการขนส่งทางอากาศของประเทศ ด้วยการ เชื่อมโยงระบบการขนส่งกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศต่าง ๆ ในเกือบทุกภูมิภาคของโลก จาก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 ท่าอากาศยานกรุงเทพให้บริการอากาศยานพาณิชย์ ขึ้น-ลง รวม 176,895 เที่ยวบิน เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 6.54 การเพิ่มขึ้นของ จำนวนเที่ยวบินรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 มาจากการเพิ่มขึ้นของเที่ยวบินระหว่างประเทศ และภายในประเทศร้อยละ 4.84 และ 10.59 ตามลำดับ ซึ่งจำนวนผู้โดยสารในปีงบประมาณ พ.ศ. 2543 มีจำนวน 29,054,259 คน เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2542 ร้อยละ 8.22 และในส่วนของ ปริมาณการขนถ่ายสินค้าทางอากาศ (ไม่รวมสินค้าผ่าน) มีจำนวน 853,715 เมตริกตัน โดย ส่วนใหญ่จะเป็นการขนถ่ายสินค้าระหว่างประเทศ (การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2543: 20)

ทิศทางเบื้องต้นสอดคล้องกับอัตราการเจริญเติบโตของปริมาณการขนส่งทางอากาศใน ภูมิภาคที่กำลังขยายตัว ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้มีการก่อสร้างท่า อากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่สอง เพื่อรองรับการขยายตัวดังกล่าว ซึ่งโครงการท่าอากาศยาน

สากลกรุงเทพแห่งที่สองนี้เป็นโครงการขนาดใหญ่ (Mega-Project) ซึ่งเกินกว่าความสามารถของทางรัฐบาลและการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยที่จะหาเงินลงทุนได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระในการลงทุน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อนำเงินที่ได้จากการแปรรูปไปใช้ในโครงการก่อสร้างทำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่สองให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนด คือ ภายในปี พ.ศ. 2547 (ชยากร, 2543: 31) ซึ่งรัฐบาลได้มีมติให้มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เสนอโดยให้รัฐวิสาหกิจทำแผนปฏิบัติการเพื่อเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐจะส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและดำเนินการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และบริการสาธารณะต่าง ๆ (Public Service) เพื่อลดภาระทางด้านงบประมาณแผ่นดินและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมากต่อองค์การและส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่อตัวพนักงาน นับตั้งแต่การเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างองค์การ การเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ แนวคิดและวัฒนธรรมการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์การธุรกิจ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ตลอดจนความมั่นคงในอาชีพการงาน แต่การปรับเปลี่ยนจากหน่วยงานของรัฐ ไปเป็นรูปแบบของการจัดการแบบบริษัทเอกชนย่อมจะก่อให้เกิดผลกระทบในหลายด้าน การปรับเปลี่ยนสำหรับพนักงานบางส่วนอาจทำได้ แต่สำหรับพนักงานบางส่วนอาจเป็นเรื่องยากลำบาก เนื่องจากความเคยชินกับการปฏิบัติงานในระบบเดิมมานาน ประกอบกับเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวและเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นเรื่องยากและก่อให้เกิดความไม่แน่ใจกับพนักงานว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้ทันสมัยและอยู่ในมาตรฐานเดียวกันกับบริษัทเอกชนได้หรือไม่ ดังนั้นเมื่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน พนักงานจึงอาจไม่เห็นด้วยและคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่จะเกิดขึ้นจึงนับเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่ง

แสดงให้เห็นว่า นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ซึ่งเป็นโครงสร้างใหม่ที่เป็นการจัดการที่มีประโยชน์และมีความสำคัญต่อ ทอท.เพราะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จาก

บริการ และทอท.ได้รับประโยชน์จากการให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เนื่องจากมีต้นทุนที่ถูกลง อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าทางด้านบุคคลากร และเทคโนโลยี ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นอีกขั้นหนึ่งของความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการให้บริการของระบบจากความสำคัญของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ดังกล่าวนี้นี้ จึงเห็นได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เป็นนโยบายที่น่าสนใจและมีโอกาสที่จะพัฒนาองค์การให้เติบโตและก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานมากขึ้น จึงเป็นเหตุสำคัญให้ผู้วิจัยสนใจ “การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย “ เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจความเข้าใจ ทศนคติ และการยอมรับการแปรรูปของบุคคลใน ทอท. เพื่อจะได้นำมากำหนดรูปแบบและวิธีการสื่อสาร ที่ใช้ในการให้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับการแปรรูป เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านเนื้อหาข่าวสาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับการแปรรูป เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) เพื่อที่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะได้นำไปใช้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทอท.ได้มากที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการสื่อสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยของลักษณะทางประชากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากร ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ปัญหาการวิจัย

1. ลักษณะการสื่อสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นอย่างไร

2. ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามลักษณะทางประชากรเป็นอย่างไร

3. ลักษณะทางประชากร ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานต่อผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย หรือไม่ และสัมพันธ์กันอย่างไร

4. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.2 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.3 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.4 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.5 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.6 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.7 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

1.8 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

2. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

3. ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

4. ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

5. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมากที่สุด

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย” ศึกษาเฉพาะพนักงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นศูนย์กลางที่มีพนักงานที่ให้บริการและมีผู้ใช้บริการมากกว่าที่ทำการอื่นในประเทศไทย ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาด้านบริบททางการสื่อสารเท่านั้น

นิยามศัพท์

การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย หมายถึง องค์การรัฐวิสาหกิจที่มีบทบาทและความสำคัญทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมเศรษฐกิจระหว่างประเทศไทยกับนานาชาติ สร้างความเจริญเติบโตให้แก่เศรษฐกิจโดยรวม ทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้าและอุตสาหกรรมของประเทศ รวมทั้งเป็นห้องรับแขกของชาติในการต้อนรับผู้เดินทางจากทั่วโลก ซึ่งสามารถนำรายได้เข้าสู่ประเทศปีละเป็นจำนวนมาก โดยหน้าที่หลักของกิจการท่าอากาศยานประกอบด้วย การให้บริการ (service) สำหรับผู้โดยสาร (passenger) และสำหรับขนถ่ายสินค้าและพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ (cargo)

การสื่อสาร หมายถึง วิธีการที่การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแก่พนักงาน ทางด้านการให้ปรับโครงสร้าง ขั้นตอนและวิธีการ จาก การพูด การเขียน หรือการประชุม ผ่านสื่อประเภทต่างๆ รวมทั้งทิศทางในการสื่อสาร การไหลของข่าวสาร และสามารถเข้าใจถึงข่าวสารที่การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เผยแพร่ออกมา

ปัจจัยที่มีผลต่อการแปรรูป หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคลากรทอท.สามารถเข้าใจและยอมรับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จนสามารถดำเนินการและเตรียมตัวเข้าสู่การแปรรูปในไม่ช้านี้ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สื่อบุคคล (Interpersonal Media) สื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ เป็นต้น

พนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย หมายถึงบุคคลที่ทำงานในทอท. จะมีการแบ่งระดับตำแหน่ง (ซี) เพื่อให้เข้าใจเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสามารถเปรียบเทียบกันได้ ดังนี้

ระดับ 1 – ระดับ 3	หมายถึง พนักงานหรือผู้ปฏิบัติการ
ระดับ 4 – ระดับ 6	หมายถึง ผู้บริหารระดับต้น เช่น หัวหน้าแผนก
ระดับ 7 – ระดับ 9	หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง เช่น หัวหน้ากอง
ระดับ 10 – ระดับ 12	หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง เช่น หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า

อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงชีวิตอยู่นับเวลาเป็นปี ตั้งแต่เกิดจนถึงเวลาที่ตอบแบบสอบถาม ในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ต่ำกว่า 36 ปี
2. 36 – 45 ปี
3. ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง ในที่นี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1. โสด
2. สมรส (รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาสากลของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ระดับคือ

1. ปวช. หรือเทียบเท่า ม.6
2. ปวส. หรืออนุปริญญา
- 3.ปริญญาตรี
4. ปริญญาโทหรือสูงกว่า

สื่อเฉพาะกิจ หมายถึง สื่อที่ผลิตโดยการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งได้แก่ เอกสารเผยแพร่ แผ่นพับ ไปสเตอร์ อินเทอร์เน็ต (Internet) นิทรรศการต่างๆ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การลดบทบาทของภาครัฐในการดำเนินกิจการโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินงานหรือเป็นเจ้าของ

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับข้อมูลข้อเท็จจริงต่าง ๆ หรือข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกนึกคิดและภาวะทางอารมณ์ที่มีต่องานที่ทำของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ หมายถึง รูปแบบการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลของบุคคลภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความคิดเห็น ความรู้สึก ในองค์กร เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยอาศัยการสื่อสาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ 1. การสื่อสารจากบนลงล่าง 2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน และ 3. การสื่อสารตามแนวนอน

ความคิดเห็นที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินที่มีต่อสิ่งที่ได้รับที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อการบริหารจัดการ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อพนักงาน
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้รับบริการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการเลือกใช้กลวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม ให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นทิศทาง แนวโน้ม และบ่งชี้ถึงปัญหา เพื่อสร้างความพร้อมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับองค์การ โดยนำไปใช้วางแผนเพื่อให้บุคคลภายในได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการแปรรูป รัฐวิสาหกิจของ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาในส่วนทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกเป็น

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการสื่อสารในองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
5. แนวนโยบายของประเทศไทยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจ

ซัชวาล ชมศิริตระกูล (2542: 62-64) ได้สรุปแนวความคิดของประภาเพ็ญ สุวรรณ ซึ่งได้ให้ความสำคัญของความรู้ความเข้าใจของมนุษย์ในการตัดสินใจในข้อเท็จจริงต่างๆ โดยยอมรับว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นจากในระดับง่ายก่อน แล้วจะมีการพัฒนาขึ้นเป็นลำดับ แบ่งเป็น 6 ชั้น คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยินและได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ วิธีการแก้ปัญหามาตรฐาน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความรู้นี้เป็นเรื่องของการจำได้หรือระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดซับซ้อน ดังนั้น การจำได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิด และความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น เป็นลำดับ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมอง และทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจ

ทำได้ทั้งการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักจะเกิดขึ้นภายหลังจากที่บุคคลได้รับข่าวสารต่าง ๆ แล้วความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะ หรือการแปลความหมายต่าง ๆ โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อสรุป หรือการคาดคะเนได้

3. การนำไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้เป็นพฤติกรรมขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำเอาความรู้ไปใช้อีกนัยหนึ่ง ก็คือ การแก้ปัญหา เมื่อพิจารณาจะเห็นว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎีวิธีการต่าง ๆ จะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) ความสามารถในการวิเคราะห์ เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถแยกภาพรวมออกเป็นส่วน ๆ ย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งเป็นชั้นย่อย ได้ 3 ชั้นด้วยกัน คือ

4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วน ๆ

4.2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มีองค์ประกอบ

ย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบันและนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน ความสามารถในการสังเคราะห์ที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องอาศัยความสามารถขั้นต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว

6. การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์ หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมินผลมาตรฐานนี้ อาจจะถูกออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ มาตรฐานที่ใช้นี้อาจจะมาจากที่บุคคลนั้นตั้งขึ้นเอง หรือมาจากมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจากจะเป็นความสามารถขั้นสุดท้ายแล้วยังเป็นตัวเชื่อมที่

สำคัญของพฤติกรรมด้านอื่น ๆ ด้วยความสามารถในการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไป แต่อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ความรู้และความเข้าใจนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งนี้เพราะความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกของการเรียนรู้ ซึ่งไม่ต้องใช้ความคิดความสามารถมากนัก แต่ความรู้จะเป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมในขั้นตอนต่อไป คือความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล โดยที่ความเข้าใจนั้นจะต้องใช้ความสามารถทางสมองในการสื่อความหมายในรูปแบบต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับข้อมูล ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะในการแปลความหมาย การแสดงความคิดเห็น การสรุปหรือการคาดคะเน ทั้งนี้ความรู้และความเข้าใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นควบคู่กันไป ซึ่งแยกออกจากกันได้ยาก

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ในเรื่องความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ โดยผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเพื่อประกอบความเข้าใจในความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

อารี เพชรสุด (2530: 50-51) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์พึงพอใจ สบายใจที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของคนบุคคล ความพึงพอใจและความสบายใจมีผลมาจากงานนั้นได้ทำให้ความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจได้รับการตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้างจะนำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานได้

อำนาจ แสงสว่าง (2536: 88) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การแสดงความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงออกในทางผลบวกที่มีต่อองค์การ บุคคล

ผู้ร่วมงานและงานที่ทำ ได้แก่ การแสดงความยินดี ชื่นชม การคิด สร้างสรรค์ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ การมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 100) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด สิ่งที่เขาคาดหวังไป ระหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541ก: 125) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่จะกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

ลดาวัลย์ บัวเยี่ยม (2544: 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือทัศนคติหรือความรู้สึกชอบไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน องค์ประกอบสำคัญของทัศนคติมี 3 ส่วนคือ ความคิด ความเข้าใจ และอารมณ์หรือความรู้สึก

Luthan (1992) ได้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติว่ามีมากน้อยเพียงใด และถ้าพบว่าดีก็จะเกิดความพึงพอใจ และถ้าพบว่าไม่ดีก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

Robbins (1997) ได้ให้คำจำกัดความของความพึงพอใจในการทำงานอย่างกว้าง ว่าเป็นทัศนคติโดยทั่วไปของแต่ละคนที่มีต่องานของเขา โดยงานต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Schermerhorn และคณะ (2000) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานคือ ระดับความรู้สึกของบุคคลในแง่บวกหรือลบ เกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำอยู่ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกต่อภาระหน้าที่เช่นเดียวกับทางกายภาพและเงื่อนไขทางสังคม

กล่าวโดยสรุป ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในมุมมองหลายมิติ ซึ่งเกิดจากการรับรู้ การประเมินประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล และองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1966) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานย่อมเห็นว่าความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสได้ตำแหน่งงานที่สูง การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์กร องค์ประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้มีอายุน้อย

4. ค่าจ้าง(Wage) คนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

5. การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออก

6. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้สังคมยอมรับตน ถ้าหากได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความถึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิสูง แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

10. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่าง ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541ข: 126-132) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones,1999) กล่าวถึงสาเหตุของความแตกต่างของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีอยู่ 4 ปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม สภาพการทำงาน และอิทธิพลทางสังคม

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบในมิติต่าง ๆ หลายประการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมาเป็นตัวแปรต้น ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการทำงานน่าจะมีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งแบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้านคือ

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ มีความเป็นอิสระในการทำงาน และสามารถทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การดูงาน และการฝึกอบรม รวมถึงความมั่นคงที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อาคาร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน พบปะสังสรรค์ ปรึกษาหารือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 145-147) กล่าวว่า การวัดความพึงพอใจในงาน จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรและเป็นการวิเคราะห์วินิจฉัยถึงที่มาของปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้จะทำให้สามารถประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่มีต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งวิธีการวัดความพึงพอใจที่นิยมใช้คือ การทอแบบสอบถาม โดยวิธีการทอแบบสอบถามสามารถกระทำได้ 2 รูปแบบคือ

1. การวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน วิธีนี้เป็นการวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เรื่องเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. การวัดความพึงพอใจอย่างรวม วิธีนี้มักจะใช้การวัดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานโดยรวมหรือหลาย ๆ ด้าน วิธีนี้มักจะเป็นที่นิยมมากกว่าวิธีวัดความพึงพอใจในด้านใดด้านหนึ่งของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการสื่อสารในองค์การ

การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมต่างๆในชีวิตมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสาร และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจ จูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การที่จะบรรลุสิ่งเหล่านี้ได้ก็ต่ออาศัยการสื่อสาร (เสถียร เขยประทับ, 2528:27)

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่บุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์ในชีวิตเดียวกัน (เบียด จอห์น อี Baird John E., 1977:6)

การสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน เพราะการสื่อสารระหว่างมนุษย์ มิใช่การส่งสารเพื่อก่อให้เกิดผลตามเจตนารมณ์ของผู้ส่งสารตามความหมายที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปเท่านั้น แต่หมายถึง การรับสาร การป้อนกลับ (Feedback) ปฏิกริยาระหว่างกัน (Interaction) ระหว่างผู้ส่งสารทั้งสองฝ่าย นำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในความหมาย (Meaning) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่าง การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการสองวิถี (Two-way) อยู่ในตัวของมันเอง เสมือนหนึ่งวงจรความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนความหมายอยู่ในสมองของบุคคลที่สื่อสารกัน (สมควร กวียะ , 2536:1)

โรเจอร์ส (Rogers , 1973:43) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารในเชิงปฏิบัติว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่ความคิด หรือข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสารไปยังผู้รับสารด้วยเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการสื่อสารก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้รับสาร

ความสำคัญของการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นปัจจัยที่สำคัญในชีวิตมนุษย์ นอกเหนือจากปัจจัยสี่ที่เป็นสิ่งจำเป็นอัน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ การที่จะให้ได้มาซึ่งปัจจัยสี่นั้น ย่อมต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ของตน และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม การสื่อสารเป็นพื้นฐาน

ของการติดต่อของมนุษย์ ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อน และประกอบไปด้วยผู้คนจำนวนมากเท่าใด การสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญมากเท่านั้น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และสังคมที่นำมาซึ่งความสับสน ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจแก่สมาชิกของสังคม ย่อมต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว (ปรมะ สตะเวทิน , 2526:1-7)

การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ 5 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อความเป็นสังคม การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ทำให้มนุษย์รวมกันเป็นสังคม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน เพื่อสร้างกฎเกณฑ์ของสังคม และพฤติกรรมของสมาชิกของสังคม อันจะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
2. ความสำคัญต่อชีวิตประจำวัน ตลอดเวลาตั้งแต่เราตื่นนอน เราทำการสื่อสารเป็นประจำ ทั้งในฐานะผู้ส่งสาร ผู้รับสาร ทั้งในการทำงาน การสมาคมติดต่อกับบุคคลอื่น และการพักผ่อน
3. ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมและธุรกิจ เช่น ใช้ในการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า ลูกค้า และบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ใช้ในการโฆษณา ชักจูงใจผู้บริโภค และใช้การสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ในการบริหารงาน และปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
4. ความสำคัญต่อการปกครอง ในการดำเนินการปกครองนั้น รัฐบาลจะต้องเผยแพร่ข่าวสารให้ประชาชนทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้รับความร่วมมือจากประชาชน รวมทั้งตรวจสอบประชามติเพื่อให้ทราบความรู้สึกนึกคิดของประชาชน
5. ความสำคัญต่อการเมืองระหว่างประเทศ สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมระหว่างประเทศ แต่ละประเทศจำเป็นต้องหาการสนับสนุนทางด้านการเมืองจากประเทศอื่น ซึ่งทำให้จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือ

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo ,1960:11-12 อ้างถึงใน ปรมะ สตะเวทิน 2538:33-34) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์พื้นฐานของคนเราในการทำการสื่อสารนั้น ก็เพื่อที่จะเป็นหน่วยที่มีอิทธิพล หรือเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้อื่น ต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราและต่อตัวเอง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการ โดยใช้ความต้องการของผู้ส่งสารและความต้องการของผู้รับสารเป็นเกณฑ์ว่า ในการสื่อสารนั้นผู้ส่งสาร และผู้รับสารมีความต้องการอะไร ผู้รับสารอาจมีปฏิกิริยาต่อสารต่างไปจากความตั้งใจของผู้ส่งสารต้องการ ซึ่งทำให้ผลของการสื่อสารไม่บรรลุเป้าหมายตามความตั้งใจของผู้ส่งสาร ทำให้เกิดความล้มเหลวของการสื่อสาร (Communication breakdown)

วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการของผู้ส่งสาร ได้แก่

- เพื่อแจ้งให้ทราบ
- เพื่อสอนหรือให้การศึกษา
- เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง
- เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ

วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการของผู้รับสาร ได้แก่

- เพื่อทราบ
- เพื่อเรียนรู้
- เพื่อหาความพอใจ
- เพื่อกระทำหรือตัดสินใจ

2. วัตถุประสงค์ที่แสดงผล พิจารณาดูจากว่าผู้ส่งสารและผู้รับสารมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดผลอย่างไร การสื่อสารนั้นก่อให้เกิดผลโดยตรงหรือโดยอ้อมแก่ผู้รับสาร ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

- วัตถุประสงค์ที่เกิดผลทันที คือ วัตถุประสงค์ที่สามารถก่อให้เกิดผลต่อผู้รับสารตามที่ผู้ส่งสารต้องการ สร้างความพอใจแก่ผู้ส่งสารและผู้รับสารในทันทีทันใด

- วัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ คือ วัตถุประสงค์ที่ไม่หวังให้สารก่อให้เกิดผลในทันทีในตัวสารเอง หากแต่สารนั้นถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การกระทำอย่างอื่นต่อไป

องค์ประกอบของการสื่อสาร

อริสโตเติล (Aristotle) ถือได้ว่าเป็นบุคคลแรก ที่ได้ระบุถึงองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการสื่อสารของมนุษย์ โดยได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ “วาทศาสตร์” ระบุองค์ประกอบไว้ 4 ส่วน คือ ผู้พูด ผู้ฟัง สาร และโอกาส เขาได้เน้นว่า ผู้ฟังและโอกาส เป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้ผู้พูดส่งสารออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งผู้พูดเองคิดว่าเหมาะสมหรือสอดคล้องตามกันมากที่สุด (สวนิต ยมาภัย , 2519 : 30)

เบอร์โล (Berlo อ้างถึงใน บุญเลิศ ศุภดิถก , 2523 : 11) ได้สร้างแบบจำลองซึ่งแสดงให้เห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของการสื่อสารไว้อย่างชัดเจน องค์ประกอบสี่อย่าง คือผู้ส่งสาร (Source) สาร(Message) ช่องทาง(Channel) และผู้รับสาร(Receiver) มักนิยมเรียกว่า S-M-C-R โดยปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของประกอบนี้ จะช่วยให้การสื่อสารได้ผลสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ต่อมาโรเจอร์ส (Rogers อ้างถึงใน บุญเลิศ ศุภดิถก , 2523 : 12) ได้ขยายแบบจำลองของเบอร์โล (Berlo) โดยเพิ่มองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผลของการสื่อสาร (Effect) เช่นเดียวกับ ลาสเวลล์ (Lasswell) แบบจำลองของโรเจอร์ส (Rogers) เรียกโดยย่อว่า S-M-C-R ดังนั้นนิยามการสื่อสารตามแนวคิดของโรเจอร์ส และลาสเวลล์ จึงมีองค์ประกอบเหมือนกันทุกประการ แต่ยังรวมปฏิกริยาโต้ตอบ (Feedback) เข้าไว้ ขณะเดียวกันก็ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัจจัยสิ่งแวดล้อม (Environment) หรือสถานการณ์ (Situation) ซึ่งการสื่อสารเกิดขึ้นด้วย

ผลของการสื่อสาร (Effect) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือข้อแตกต่าง (Change or discrepancy) ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอันเนื่องมาจากข่าวสารที่ได้รับในระดับบุคคลซึ่งเป็นระดับจุลภาค (Micro-individual level) นั้น ผลของการสื่อสารมักจะปรากฏในรูปของการเปลี่ยนแปลง ระดับความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรมของคน (บุญเลิศ ศุภดิถก , 2523 : 12)

ส่วนปฏิกริยาโต้ตอบ (Feedback) หมายถึง วิธีการหรือกริยาที่ฝ่ายผู้รับสารใช้หรือแสดงออกมาให้ผู้ส่งสารได้รับทราบ ทั้งนี้เนื่องจากผล(Consequence) ของข่าวสาร ปฏิกริยา

ได้ตอบ นับว่าเป็นกลไกสำคัญ ที่ทำให้ผู้ส่งสารสามารถหยั่งรู้ว่าข่าวสารที่ส่งออกไปนั้น ได้รับผลตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด และยังทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุม (Control or cybernetic mechanism) ของกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง feedback ที่เป็นผลเสีย หรือเชิงลบ มีบทบาทสำคัญมาก เพราะจะคอยแจ้งให้ผู้ส่งสารทราบว่า การสื่อสารผิดพลาด ล้มเหลว หรือบกพร่องแค่ไหนเพียงไร เพื่อจะได้หาทางปรับปรุง และแก้ไขให้ดีขึ้น ส่วน feedback ที่เป็นผลดีหรือเชิงบวก ไม่เกี่ยวข้องเท่าไร (บุญเลิศ ศุภดิกล , 2523 : 18)

เสถียร เขยประทับ (2522 : 50) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของการสื่อสารไว้ดังนี้

1. แหล่งสารหรือผู้ส่งสาร (Source) คือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการจะทำการสื่อสารความคิด ความรู้สึก ความต้องการ ข่าวสารและวัตถุประสงค์ของตน โดยการพูด เขียน หรือแสดงกิริยาท่าทางให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นทราบ

ปัจจัยที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ที่กำหนดประสิทธิผลมากน้อยของผู้ส่งสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทศนคติ ความรู้ ระบบสังคม วัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้จะพบมากในสื่อบุคคล เพื่อใช้ในการโน้มน้าวใจผู้รับสาร

2. สาร (Message) คือ ผลผลิตของผู้ส่งสารที่ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ความต้องการข่าวสาร และวัตถุประสงค์ของคนที่ปรากฏออกมาในรูปของรหัส (Code) เช่น คำพูดที่เราพูด สิ่งที่เราเขียน กิริยาท่าทาง ข่าว ข้อความ สัญลักษณ์ (Signal)

ปัจจัยที่สำคัญของสารประกอบด้วยรหัส เนื้อหา การจัดเสนอ ทั้ง 3 ประการนั้น จะประกอบด้วย ส่วนประกอบ และโครงสร้าง

3. ช่องสาร หรือสื่อ (Channel) คือ วิธีการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้ข่าวสารที่เข้ารหัส (Encode) แล้วผ่านไปยังผู้รับสาร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยช่องทางไปสู่ประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การได้กลิ่น การลิ้มรส วิธีปฏิบัติเพื่อให้ใช้ช่องสารได้ เช่น การบันทึกข้อความ คำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อความหมายจะมีประสิทธิภาพ ควรใช้ช่องทางหลาย ๆ ช่องทางเพื่อกระตุ้นประสาทรับรู้

4. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับสารของผู้ส่งสาร ผู้รับสาร อาจเป็นคน ๆ เดียว หรือหลายคน เป็นสถาบัน องค์กร การ บริษัท

ปัจจัยที่สำคัญของผู้รับสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ระบบ สังคม วัฒนธรรม

5. ผลของการสื่อสาร (Effect) คือ ผลที่เกิดจากการสื่อสาร อาจเป็นได้ทั้งผลในทางลบจนถึงผลในทางบวก อาจมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้ ทักษะการฟัง หรือพฤติกรรมในตัวผู้รับสารได้ และผลการติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ย่อมต้องการให้เกิดความเข้าใจการตอบสนองที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการส่ง

6. ปฏิกริยาตอบสนอง (Feedback) คือ ปฏิกริยาของผู้รับสารที่แสดงตอบสนองต่อสารของแหล่งสารในกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) จะมีลักษณะตอบโต้กัน ดังนั้น บุคคลหรือองค์กรจึงเป็นทั้งแหล่งสาร และผู้รับสารในเวลาเดียวกัน การสื่อสารกลับ ทำให้ผู้ส่งสารทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และสามารถควบคุมพฤติกรรมสื่อสารในเวลาต่อมาของผู้ส่งสาร

การสื่อสารในองค์กร

กริช สิบสนธิ (2526 : 17) ได้กล่าวว่างค์การโดยทั่วไป หมายถึง ที่รวมของคนที่อยู่มากกว่าสองคนขึ้นไป มีการสื่อสารกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่ และรับผิดชอบ องค์กรทุกองค์กรต่างมีลักษณะ เกณฑ์ ส่วนประกอบหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกแตกต่างกันไป และต่างมีลักษณะเฉพาะของตนเอง

นิพนธ์ ศศิธร (2520 : 12) กล่าวว่า องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ มีวัตถุประสงค์เป็นจุดร่วมเป็นแนวมุ่ง มีคณะบุคคลไม่ใช่คนเดียว มารวมกัน โดยแบ่งงานกันทำ และมีระบบความสัมพันธ์ สำหรับหน้าที่ที่แบ่งไว้ร่วมกันเป็นความสำเร็จขององค์กรโดยตรง

สมยศ นาวิการ (2527: 4) การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นการแลกเปลี่ยนและแปลความหมายของข่าวสารระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารต่าง ๆ หรือบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในองค์การ

กมลเวช นิตยสุทธิ (2535: 22) ได้สรุปว่า การสื่อสารในองค์การคือการกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย คำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับเอาข้อเสนอแนะ ความเห็น และความรู้สึกลึกต่าง ๆ กลับขึ้นมา และต้องตระหนักถึงความสนใจ ความนิยม และความพยายามร่วมมือที่จะได้รับจากพนักงานทุกคน

กรีซ สืบสนธิ (2538ก: 64) ให้ความหมายของการสื่อสารในองค์การ คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับ ทุกหน่วยงาน โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อม บรรยากาศขององค์การ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนไปตามกาลเทศะ บุคคล ตลอดจนจนสาระเรื่องราวและวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542: 188) การติดต่อสื่อสารในองค์การ คือการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและความรู้ในหมู่สมาชิกขององค์การ เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การมีหลายระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

เรตติ้ง และ ซานบอร์น (Redding and Sanborn, 1973) การสื่อสารในองค์การเป็นการส่งและการรับข่าวสารภายในองค์การที่สลับซับซ้อน การสื่อสารภายในองค์การเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมถึงระบบการสื่อสารภายในองค์การ ทั้งในด้านการติดต่อจากเบื้องบนสู่ล่าง หรือระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลในระดับเดียวกัน ศึกษาถึงมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ระหว่างบุคคลระดับผู้บริหารกับบุคลากร รวมถึงศึกษาถึงทักษะในการสื่อสารทั้งด้านการพูด การฟัง การเขียน เพื่อนำมาวิเคราะห์โครงสร้างการสื่อสารในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป การสื่อสารในองค์การหมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลภายในองค์การ เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์การสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง

บุคคลที่อยู่ในองค์กรต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารในการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป

ความสำคัญของการสื่อสารในองค์กร

กรีซ สิบสนธิ (2538ช: 65) การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานหลายประการคือ

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารจะช่วยให้การทำงานลุล่วงไปได้ตลอด เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบความเข้าใจผลงาน ฯลฯ การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหาร ทักษะในการสื่อสารเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตนเองพอ ๆ กับทักษะในการบริหารงาน
2. เป็นเครื่องช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ทั้งสองฝ่าย การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน นำมาซึ่งความสนิทสนม ความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารในระดับต่าง ๆ และพนักงานโดยรวม
3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันดีขึ้น การสื่อสารนำมาซึ่งความไว้วางใจ หากมีปริมาณที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสาร กล้าที่จะถามกล้าที่จะบอกความคิดเห็น ท้วงติงและช่วยให้เกิดความไว้วางใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น
4. ช่วยให้เกิดการปฏิบัติภารกิจของทุกหน่วยงานทุกส่วนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงาน ซึ่งทำให้ทุก ๆ หน่วยงานทำงานในหน้าที่ของตนไปอย่างคล่องจองกับการทำงานหน่วยงานอื่น ๆ และสะดวกมากขึ้นสำหรับผู้จัดการในการบริหารองค์กร
5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถสื่อสารได้อย่างเสรี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความกล้าที่จะสื่อสาร ย่อมนำไปสู่การเสนอความคิดสร้างสรรค์ คิดที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด นำองค์กรไปสู่ความ

เจริญ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าคนนั้นจะอยู่ในระดับใดขององค์การ ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับเกิดความภาคภูมิใจ

องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร

สมคิด บางโม (2541: 159) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารขั้นพื้นฐานประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. ผู้ส่ง หรือผู้ส่งข่าวสาร หมายถึงผู้เริ่มติดต่อ อาจเป็นบุคคลเดี่ยวหรือเป็นกลุ่ม สิ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้ส่งคือ ความรู้ของผู้ส่ง ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ระบบสังคมและวัฒนธรรม
2. ข่าวสาร หมายถึงสิ่งที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการให้ผู้รับเข้าใจ ได้แก่ ความคิดเห็น ความต้องการ ข้อตกลง ข้อเสนอแนะ ผลการประเมิน คำถาม
3. ช่องทางการสื่อสาร หมายถึงวิธีการที่จะนำข่าวสารไปสู่ผู้รับ ทำได้หลายวิธี เช่น
 - 3.1 ใช้เสียง เช่น พูดคุย วิทยุ ระวัง เสียงดนตรี เป็นต้น
 - 3.2 ใช้ภาษาหรือตัวอักษร เช่น จดหมาย หนังสือพิมพ์ ป้ายประกาศ รูปภาพ
 - 3.3 ใช้สื่อที่มีทั้งภาพและเสียง เช่น โทรทัศน์ ภาพยนตร์
4. ผู้รับ หมายถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการสื่อสาร ผู้รับจะต้องแปลรหัสได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้ส่ง
5. การป้อนกลับของข่าวสาร หมายถึง การตอบสนองของผู้รับต่อข่าวสารหรือข้อมูลที่ได้รับมาซึ่งมีอยู่หลายแบบทั้งที่เป็นความพอใจหรือไม่พอใจ การปฏิบัติตามได้หรือไม่ปฏิบัติตามไม่ได้ การป้อนกลับของข่าวสารนี้นอกจากจะมาในรูปของการตอบสนองแล้วยังมาในรูปของการประเมินว่าผู้ส่งประสบความสำเร็จในการส่งข่าวสารหรือไม่อีกด้วย ซึ่งการป้อนกลับประเภทหลังนี้จะนำมาซึ่งการปรับปรุงหรือพัฒนาการสื่อสารต่อไป (ตุลา, 2542: 59)

นอกจากนั้นยังมีการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารมวลชน (มานิตย์, 2543: 68) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์ประกอบการสื่อสารระหว่างบุคคล และการสื่อสารมวลชน

องค์ประกอบ	การสื่อสารระหว่างบุคคล	การสื่อสารมวลชน
ช่องทางหนังสือพิมพ์)	ปากต่อปาก (บุคคล กลุ่ม)	สื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์
ผู้รับสาร	ผู้ที่รู้จักคุ้นเคยกัน	คนจำนวนมาก(Mass)
แหล่งสาร	บุคคลธรรมดา อาศัยสถานภาพส่วนตัว	องค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะเป็นวิชาชีพ
เนื้อหาของสารเป็นจริง	มีลักษณะเป็นการพรรณนาที่แฝง มีลักษณะเป็นการพรรณนาตามที่เป็นจริง ด้วยค่านิยมและความคิดเห็น (Prescriptive)	(Descriptive)

ที่มา: มานิตย์, 2543: 63

ลักษณะของการสื่อสาร

พิเชษฐ์ บุญมี (2544: 37-38) ได้สรุปลักษณะหรือประเภทของการติดต่อสื่อสารในองค์การ อาจจำแนกรูปแบบออกได้หลายลักษณะแล้วแต่จะมุ่งพิจารณาในประเด็นใดบ้าง ซึ่งสามารถจำแนกการสื่อสารในองค์การเป็น 4 ลักษณะ คือ จำแนกตามทิศทาง จำแนกตามประเภท จำแนกตามลักษณะของรหัสที่ใช้ในการสื่อสาร และจำแนกตามช่องทางเดินของการสื่อสาร สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเอาลักษณะการสื่อสารที่จำแนกตามช่องทาง

การเดินของการสื่อสารมาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยครั้งนี้ด้วย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แบบ มีรายละเอียดดังนี้

1. การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นลักษณะการเดินทางของข่าวสารจากผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง ลงมาตามสายการบังคับบัญชา การสื่อสารแบบนี้มักออกมาในรูปของคำสั่ง แจ้งนโยบาย บอกรูปวิธีการทำงาน อำนาจงาน คำเตือน

การติดต่อสื่อสารแบบนี้เป็นลักษณะเด่นขององค์การแบบ คลาสสิก ข่าวสารทั้งหมดจะถูกส่งออกจากเบื้องสูงขององค์การ คือ จากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งระบบสื่อสารแบบบนลงล่างมีจุดหมายทั่วไป 5 ประการคือ

- 1.1 เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงลงไปในการสั่งงาน
- 1.2 เพื่อเป็นการให้ข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติและขั้นตอนการดำเนินงานขององค์การ
- 1.3 เพื่อให้ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุผลสำคัญ (Rationale) ของงาน
- 1.4 เพื่อบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเขา
- 1.5 เพื่อให้ข่าวสารแบบอุดมการณ์ที่ช่วยให้ซาบซึ้งในเป้าหมาย

2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) หมายถึงการส่งข่าวสารจากระดับต่ำกว่าไปยังระดับสูง การสื่อสารในลักษณะนี้มักจะถูกส่งออกมาในรูปของความเห็น รายงาน การปฏิบัติงาน คำร้องทุกข์ ขาวลือ ข้อซักถามเมื่อสงสัย

การสื่อสารแบบนี้เป็นการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา โดยปกติจะเป็นการสื่อสารเพื่อแสวงหาคำตอบเพิ่มเติม การสื่อสารประเภทนี้จะมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและทัศนคติของบุคลากร สารจากบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญแก่ผู้บริหารเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดและตัดสินใจในการทำงาน

3. การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) หมายถึงลักษณะการเดินทางของข่าวสารระหว่างผู้ที่มีตำแหน่งเสมอหรือใกล้เคียงกันทั้งในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีความจำเป็นในการประสานงาน ความ

พยายามปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยในระดับเดียวกันเข้าด้วยกัน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ด้วยเหตุที่ปัจจุบันองค์การมีการขยายตัวมากขึ้น มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และต้องเตรียมพร้อมอยู่เสมอที่จะเปลี่ยนแปลง การติดต่อสื่อสารแบบนี้จึงทวีความสำคัญและมีความจำเป็นมากขึ้น

การสื่อสารในแนวนอนนี้เชื่อว่าก่อให้เกิดผลในแง่พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมาก การที่ได้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงานในระดับฐานะใกล้เคียงหรือเท่าๆ กันในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจจะมาจากภายในองค์การและภายนอกองค์การ ในรูปของสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ หรือการพูดคุยกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความรู้ความเข้าใจและมีส่วนช่วยสนองความต้องการทางสังคมของแต่ละบุคคล เพราะบุคคลจะรู้สึกคล่องตัวในการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมากกว่าผู้ที่มีฐานะเหนือกว่าหรือต่ำกว่า

แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์การ มีความสำคัญกับตัวแปร คือ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นขึ้นอยู่กับความรู้ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจดี ความคิดเห็นก็จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีการยอมรับปฏิบัติหรือการปฏิเสธ ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็น และการติดต่อสื่อสารในองค์การ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การประสบความสำเร็จของรัฐบาลในการปลดปล่อยภาระของรัฐไปสู่เอกชนของบางประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ยุคของนายกรัฐมนตรีแธตเชอร์ ปี ค.ศ.1979 และประเทศสหรัฐอเมริกายุคประธานาธิบดีเรแกน ปี ค.ศ. 1981 ทำให้แนวคิดและอุดมการณ์ของการแปรรูปกิจกรรมของรัฐได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ซึ่งความสนใจแนวคิดนี้เป็นปรากฏการณ์ที่มาเป็นระลอก สลับกับแนวคิด “การแทรกแซงของรัฐในระบบเศรษฐกิจ” (ไกรยุทธ, 2533ก: 19) และจากพื้นฐานของแนวความคิดนี้ก่อให้เกิดความสนใจ ดังจะเห็นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้ปรากฏขึ้นในงานของนักเขียนทางธุรกิจของ Peter Drucker เมื่อประมาณปี

ค.ศ. 1968 และหลังจากนั้น Rand Corporation ก็ได้มีการวิเคราะห์ และศึกษาในรายละเอียด ในการเข้าร่วมของภาคเอกชนในการบริหารงานภาครัฐในปี ค.ศ. 1972 (Donahue, 1989)

เห็นได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้กลายเป็นนโยบายและทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาประสิทธิภาพของการบริหารงานภาครัฐที่รัฐบาลหลาย ๆ ประเทศในโลกนิยมนำมาใช้

ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

บิชอป และคณะ(Bishop and other ,1995) ได้ให้ความหมายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ว่าเป็นการก่อตั้งโดยพระราชบัญญัติในรูปแบบบริษัทและการขายที่จะมีผู้ถือหุ้นเอกชนมากกว่า 50%

กริฟฟิธส์ และ สจิวต (Griffiths ,Stuart 1999) ให้ความหมาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การโอนถ่ายกรรมสิทธิ์ ทรัพย์สินหรือบทบาทในภาคเศรษฐกิจจากภาครัฐไปสู่ ภาคเอกชน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีรูปธรรมมากกว่าการประกาศการลดบทบาทในการบริหาร ราชการของรัฐบาล

พนัส สิมะเสถียร (2529: 22) กล่าวว่า Privatization หมายถึงการโอนกรรมสิทธิ์ใน ทรัพย์สิน หรือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นภาคเอกชน ซึ่งความหมายนี้จะตรงกันข้ามกับ ความหมายของคำว่า Nationalization คือเป็นการโอนกรรมสิทธิ์ทรัพย์สิน หรือแปรรูปกิจกรรม ของเอกชนกลับมาเป็นของรัฐ

ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2533: 163-164) ได้แปลความหมาย Privatization คือการให้ เอกชนดำเนินกิจกรรมแทนรัฐ หรือ การแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นกิจกรรมของเอกชน หรือ กล่าวสั้น ๆ ว่า คือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐ

ศิรินุช ศรีเมือง (2540: 23) ได้สรุปว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือการที่รัฐได้ลดบทบาท ดำเนินการในกิจการที่เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจลง โดยมีการเปิดโอกาสให้เอกชนรวมดำเนินงานใน รูปแบบต่าง ๆ

สุภาพร ลิ้มหัตถ์กุล (2541: 29) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึงการลดบทบาทในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาครัฐ ด้วยวิธีการเปลี่ยนแปลงการบริหารและ/หรือสภาพความเป็นเจ้าของของรัฐวิสาหกิจนั้นไปสู่ภาคเอกชน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจจะเป็นเพียงบางส่วนหรือทั้งหมดก็ได้

วีระพงษ์ อรรถนิตย (2544: 15) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การเพิ่มบทบาทของเอกชนไม่ว่าจะเป็นชาวไทยหรือชาวต่างประเทศให้มีส่วนร่วมในการให้บริการร่วมกับภาครัฐ เริ่มตั้งแต่การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเสรี การให้สัมปทานแก่ภาคเอกชน การให้เข้าทรัพย์สินของรัฐตลอดจนการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การที่ภาครัฐเปลี่ยนแปลงหลักการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจากบทบาทของภาครัฐ มาเป็นการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการดำเนินการในกิจการของรัฐวิสาหกิจในรูปแบบต่างๆ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตลาดมากขึ้น มุ่งหวังประสิทธิภาพการดำเนินงาน เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนและของประเทศชาติ

เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศ ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสกดดันจากภายนอกประเทศและภายในของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามเหตุผลส่วนใหญ่ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่บนพื้นฐานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติเป็นหลัก ผู้วิจัยพอที่จะสรุปได้ดังนี้

1. ในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจนั้นต้องใช้การลงทุนที่สูง ซึ่งเงินที่จะนำมาลงทุนนั้นมิใช่เพียงพอ จนต้องกลายเป็นภาระทางการเงินที่รัฐรับภาระไม่ไหว จึงต้องใช้หลักในการเพิ่มทุนโดยการขายกิจการโดยการร่วมทุน ซึ่งก็เป็นรูปแบบหนึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ประเทศสหราชอาณาจักรเป็นผู้บุกเบิก (Redwood, 1990a)

2. ในการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันต้องมีการแข่งขันอย่างสูงดังนั้น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นับว่าเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการดำเนินการ และโครงสร้างขององค์การ เพื่อให้เกิดภาวะทางการเงินที่ดี และมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน เพื่อที่จะส่งผลกระทบต่อ การบริการประชาชนอย่างเต็มที่และทั่วถึง ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นเป้าหมายของรัฐบาลประเทศ บริแทน อาร์เจนตินา และ ชิลี ในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (World Bank, 1994a)

3. เพื่อลดภาวะความรับผิดชอบของภาครัฐบาล ในการที่รัฐจะต้องเข้าไปแทรกแซงโดย ให้อภิสิทธิ์ทางการเงิน หรือกำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อป้องกันรัฐวิสาหกิจจากการแข่งขันให้มากที่สุด (พลอย, 2537: 5)

4. เพื่อส่งเสริมการลงทุนและมีโครงสร้างของแหล่งเงินทุนแบบใหม่ โดยปราศจากภาวะ ความรับผิดชอบทางการเงินของรัฐบาล (World Bank, 1994b) หรือจากภาษีอากรของประชาชน โดยจะเปลี่ยนมาเป็นการระดมเงินทุนจากภาคเอกชน

5. เพื่อขจัดปัญหาในการบริหารงาน เพราะรูปแบบที่รัฐเป็นเจ้าของกิจการนั้น ทำให้ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของ (Ownership) จึงขาดแรงจูงใจใน การบริหารงาน ซึ่งรูปแบบในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการขายหุ้นนั้น จะทำให้พนักงาน รัฐวิสาหกิจได้มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ แรงจูงใจในการทำงานก็จะสูง เพราะพนักงานจะ รักษาผลประโยชน์ขององค์การตนมากขึ้น (พิพัฒน์, 2529: 151-152)

6. เพื่อที่จะกระจายความเป็นเจ้าของให้แก่คนในสังคม ซึ่งจะอยู่ในรูปของการขายกิจการ โดยการเพิ่มจำนวนสมาชิกผู้ถือหุ้น ในหลาย ๆ ประเทศได้ยึดแนวเหตุผลนี้ อาทิเช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น นิวซีแลนด์ และสิงคโปร์ (Redwood, 1990b) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการ กระจายการถือครองสินทรัพย์ ซึ่งจะเป็นการก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระบบเศรษฐกิจแบบผสม

7. เพื่อลดการแทรกแซงทางการเมือง เพราะในการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะ แต่งตั้งโดยเหตุผลทางการเมือง โดยจะเป็นรูปของการใช้ระบบอุปถัมภ์ (Spoils System) เพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ทางการเมือง การแทรกแซงทางการเมืองเป็นสาเหตุประการหนึ่งใน ความล้มเหลวของรัฐวิสาหกิจ (Vudhichai, 1989)

8. เพื่อแก้ปัญหาด้านความล้มเหลวของระบบราชการ ที่ไม่สามารถจัดการด้านการวางแผนขนาดใหญ่ได้ และจะรวมไปถึงอุปสรรคทางการเมืองที่อยู่ในการปฏิบัติงานราชการ (Rees, 1988)

9. เป็นการดึงดูดชาวต่างชาติมาลงทุน และกระตุ้นตลาดเงินทุนภายในประเทศ (World Bank, 1994c)

กล่าวโดยสรุปจากเหตุผลในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจผู้วิจัยเห็นว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ทั้งในด้านของประสิทธิภาพและประสิทธิผล รูปแบบโครงสร้างองค์การ ความต้องการเงินลงทุนและระบบการจัดการเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีการค้าโลก

วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นแนวคิดที่ต้องการเปลี่ยนแปลงรัฐวิสาหกิจ ทำให้วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ อย่างไรก็ตามวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ก็เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ สามารถสรุปได้ดังนี้

แอลด์ (Heald อ้างใน Kraiyudth, 1989a) ได้กล่าวว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในสหราชอาณาจักรนั้น มีวัตถุประสงค์หลัก 5 ประการ

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ
2. เพื่อเพิ่มเสถียรภาพ
3. เพื่อลดอำนาจของสหภาพแรงงานของรัฐ
4. ลดการกีดกันของภาครัฐ
5. การขยายกลุ่มผู้ถือหุ้น

วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยนั้น ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1- 5 (พ.ศ. 2505 - 2509) เน้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่

ประสบผลขาดทุนหรือดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 (พ.ศ.2530 – 2534) ได้มีการจัดทำสมุดปกขาวขึ้น โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อลดการก่อกวนของรัฐวิสาหกิจจากต่างประเทศลง
2. เพื่อลดภาวะขาดทุนของรัฐวิสาหกิจ และเป็นผลการลดเงินอุดหนุนจากรัฐบาลด้วย
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานภาครัฐบาลโดยส่วนรวม
4. เพื่อพัฒนาตลาดทุนให้ขยายตัวเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้มีการระดมเงินออมจากภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น

จากวัตถุประสงค์ข้างต้น สามารถนำมาพิจารณาถึงภาพรวมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ นั้นเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพโดยการลดบทบาทของภาครัฐลง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ (Voradej, 1995) ดังนี้

1. เพื่อการขยายตัวของภาคเอกชนในการลงทุนและการพัฒนา
2. ก่อให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เพราะการแข่งขันเป็นกลไกที่สำคัญในการเพิ่มผลประโยชน์ของผู้บริโภคและเป็นการลดอำนาจการผูกขาด (Beesley และ Littlechild, 1995)
3. เพื่อลดขนาดของภาครัฐ
4. เพิ่มประสิทธิภาพในภาครัฐ
5. เพิ่มคุณภาพในการบริการของภาครัฐ
6. ลดต้นทุนในการผลิตการบริการต่าง ๆ
7. ก่อให้เกิดการผลิตที่มีลักษณะเฉพาะจากภาครัฐ ในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค
8. เพื่อเปลี่ยนแปลงบทบาทของรัฐจากการควบคุมเป็นการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานในภาคเอกชนที่จะร่วมกันผลิตการบริการ

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้มีวัตถุประสงค์หลาย ๆ ประการ มาประกอบกัน จะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม และแนวความคิดในช่วงระยะเวลานั้น ๆ

แต่ในท้ายที่สุดแล้ว วัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็เพื่อที่จะลดภาระในการดำเนินงานของภาครัฐ รวมถึงก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดการแข่งขันภายใต้กระแสของโลกในยุคโลกาภิวัตน์

หลักการในการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในการตัดสินใจว่ารัฐวิสาหกิจใดควรจะมีการแปรรูปหรือไม่นั้น จะมีหลักการอยู่ 4 ประการ คือ (Krai Yudht, 1989b)

1. ความมั่นคงของประเทศ
2. ความเสมอภาค
3. ความพร้อมของภาคเอกชน
4. ประสิทธิภาพ

ในการพิจารณาโดยยึดหลักของความมั่นคงของประเทศแล้ว จะเห็นว่าหากแม้ว่าภาคเอกชนจะมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพก็ตาม แต่ผลที่ตามมาคือการมีอำนาจครอบงำระบบการเมืองและเศรษฐกิจ รัฐควรที่จะดำเนินกิจการนั้น ส่วนหลักของความเสมอภาคนั้น หากว่าในการดำเนินงานของเอกชนนั้นทำให้ประชาชนที่ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจไม่สามารถใช้บริการได้ รัฐก็ควรที่จะดำเนินกิจการนั้นเองเพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาค เช่นเดียวกับหลักการของความพร้อมของภาคเอกชน และการมีประสิทธิภาพนั้น หากรัฐมีความพร้อมในการดำเนินการมากกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่าภาคเอกชน ภาครัฐก็ควรดำเนินกิจการนั้นต่อไป

สุภาพร ลิ้มหัสนัยกุล (2541: 30) กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. ทุน (Capital)
2. การจัดการ (Management)
3. การตัดสินใจ (Decision Making)
4. เทคโนโลยี (Technology)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในการพิจารณาถึงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นมีหลักการและปัจจัยหลายอย่างที่ควรพิจารณา ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติ

รูปแบบในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

“การให้เอกชนดำเนินกิจกรรมแทนรัฐ” หรือ “การแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นกิจกรรมเอกชน” (Privatization) เมื่อใช้บริบท (Context) ของปรัชญา หรืออุดมการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจ ก็คือ “การขยายบทบาทของภาคเอกชนในภาครัฐ” นอกจากนี้จะเป็นแนวความคิด (Concept) ในเชิงอุดมการณ์แล้วยังมีความหมายในเชิงวิธีการอีกด้วย (ไกรยุทธ, 2533ก: 2) ซึ่งรูปแบบในการแปรรูปนั้นมีหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

จอร์ตัน สังก์แก้ว (2530ก: 20) ได้สรุปจากแนวคิดของ Steel และ Heald ซึ่งระบุถึงรูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 4 ประการดังนี้

1. การเก็บค่าใช้บริการแทนการนำเงินภาษีมาลงทุนเพื่อให้บริการนั้น
2. ทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ
3. แปรจากกิจการที่โอนมาเป็นของรัฐกลับเป็นกิจการของเอกชน
4. การให้อิสระในการประกอบการ ให้เอกชนสามารถเข้ามาดำเนินการได้

จอร์ตัน สังก์แก้ว (2530ข: 20) ได้สรุปจากแนวคิดของ Beesley และ Littlechild ซึ่งได้ระบุถึงรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

1. ให้อิสระในการเข้ามาสู่อุตสาหกรรมนั้น
2. กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันและการเข้าร่วมทุน
3. เพิ่มบทบาทการตลาดด้วยการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมที่ดำเนินการโดยภาครัฐ

จิรัตน์ สังข์แก้ว (2530ค: 20) ได้สรุปจากแนวคิดของ Floor, Madigan และ Young ซึ่งกล่าวถึงวิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจว่ามีการทำข้อตกลงหรือสัญญาจ้างเอกชนเข้ามาบริหารงาน เช่น การให้เช่า การร่วมทุน การขายหุ้น และการขยายกิจการ

ศาสตราจารย์ เวคเตอร์ และยาร์โรพ แห่งมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด ได้แบ่งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 รูปแบบคือ (วุฒิพงษ์, 2529: 37)

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการในตลาดสินค้าที่มีการแข่งขัน
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะผูกขาด เช่น เครือข่ายสื่อสารโทรคมนาคม และพลังงานไฟฟ้า
3. การว่าจ้างด้วยสัญญา ที่จะให้ภาคเอกชนประกอบกิจการซึ่งเดิมดำเนินการโดยองค์กรของรัฐ(Contracting Out)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า รูปแบบในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้มีผู้กำหนดขึ้นไว้หลายรูปแบบ แต่ในแนวทางการนำรูปแบบมาปฏิบัตินั้น สามารถสรุปรวมได้ดังต่อไปนี้คือ

1. รัฐบาลถอนตัวจากการให้บริการ (Government Withdrawal from Services) หมายถึง การที่รัฐบาลไม่ทำการผลิตสินค้าหรือบริการบางชนิดอีกต่อไป และการถอนตัวของรัฐบาลจะเกิดขึ้นเมื่อมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ใหม่ ซึ่งมีสาเหตุจาก

- 1.1 การมีเงินทุนในระยะสั้น (Shortage of Funds) ในขณะที่ภาระหน้าที่ที่ต้องเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการใช้เงินมากขึ้น จึงเกิดการขาดแคลนเงินทุนในการดำเนินกิจการ (Voradej, 1995b)

- 1.2 สินค้าหรือบริการนั้น ๆ ไม่มีความจำเป็นหรือได้มีการเรียกร้องผ่านกลไกทางการเมืองไม่ให้เกิดผลผลิตอีกต่อไป (ไกรยุทธ, 2533ข: 164)

2. การขายกิจการ (Divestiture) หมายถึงการขายหรือการโอนทรัพย์สินของภาครัฐไปยังภาคเอกชน ซึ่งมีอยู่ 3 รูปแบบดังนี้ (Voradej, 1995c)

2.1 มีการถอนอย่างสมบูรณ์หรือมีการขายรัฐสวัสดิการทั้งหมด เป็นรูปแบบที่สำคัญในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งรัฐวิสาหกิจที่ขายนั้นจำกัดอยู่เฉพาะการขายให้กับสาธารณะเท่านั้น โดยจะต้องเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรและสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้

2.2 การขายเพียงบางส่วนของรัฐวิสาหกิจ รัฐอาจแยกกิจการออกเป็นหลายกิจการและขายเฉพาะส่วนของกิจการที่สมควรขายหรือมีโอกาสในการขายที่ง่าย

2.3 มีการขายหุ้นบางส่วนให้ผู้ลงทุนภาคเอกชน โดยรัฐนั้นจะมีการเสนอขายหุ้น โดยบางรัฐบาลอาจจะต้องการรักษาหรือควบคุมกิจการโดยการถือหุ้นไว้ 51 % หรือมากกว่านั้น วิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ประเทศสหราชอาณาจักรได้ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในกิจการโทรศัพท์, แก๊ส, ไฟฟ้า ซึ่งต้องมีการผ่านข้อปฏิบัติทางกฎหมายโดยรัฐสภา และตัดสินใจโดยนโยบายของรัฐบาล และโอกาสทางการตลาด ซึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนี้จะนำไปสู่ผลกำไรในการลงทุน โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของผู้ถือหุ้น (Andic, 1990a)

3. การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน (Joint Public-Private Venture) หมายถึงการที่รัฐเข้าดำเนินการโดยร่วมลงทุนกับเอกชนในสัดส่วนต่าง ๆ เพื่อประสานความเชี่ยวชาญและทุนของเอกชนและรัฐ รูปแบบนี้เป็นการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมาร่วมดำเนินงาน โดยการร่วมทุนจัดทำกิจการอาจจะเป็นการตั้งกิจการใหม่ โดยภาคเอกชนจะมีภาวะที่เสี่ยงร่วมกับรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในบางรัฐวิสาหกิจอาจมีการดำเนินการที่ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชน ซึ่งรัฐจะใช้วิธีนี้กับรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะต่อไปนี้

3.1 กิจการที่ต้องการเงินลงทุนสูง

3.2 กิจการที่ใช้ระดับเทคโนโลยีสูง

3.3 กิจการที่มีข้อกำหนดหรือสิทธิพิเศษในการดำเนินการ

3.4 เป็นกิจการผูกขาดหรือมีการแข่งขันน้อยราย

4. การจ้างเหมาบริการ (Contracting Out) เป็นการแบ่งงานบางลักษณะของรัฐวิสาหกิจให้กับเอกชนไปดำเนินการเป็นรูปแบบโดยผ่านกระบวนการในการประมูล โดยผู้เสนอราคาจ้างที่ต่ำที่สุดโดยมีความสามารถในการทำตามเงื่อนไขก็จะเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกให้

ดำเนินการในการเป็นผู้ผลิตบริการแจกจ่ายให้แก่ประชาชนแทนรัฐ รูปแบบนี้มักจะพบในประเทศโลกที่ 3 (Third World) ซึ่งยังคงรักษาสภาพของอำนาจรัฐวิสาหกิจได้ และหลีกเลี่ยงการเสี่ยงในด้านการลงทุน และกำไรรวมถึงภาคเอกชนนั้นยังมีข้อได้เปรียบทางด้านทักษะและความรู้ทางเทคโนโลยี (Andic, 1990b)

5. การให้สัมปทาน (Franchising) การให้สัมปทาน คือ การให้สิทธิแก่เอกชนในการดำเนินกิจการที่เป็นเอกสิทธิ์ของรัฐโดยผู้ประกอบการนั้นจะต้องรับผิดชอบทุก ๆ อย่างกับให้ประโยชน์แก่รัฐในรูปแบบของค่าภาคหลวง (สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์, 2533: 35)

ในการให้สัมปทานนี้ไม่จำเป็นต้องเน้นการผลิตสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้บริโภคเพราะอาจจะเป็นการให้สัมปทานเพื่อผลิตบริการแก่รัฐก็ได้ เช่น การเก็บค่าจ่อรถกรมถนน โดยวิธีการดังกล่าวภาคเอกชนจะต้องแบกรับภาระในการลงทุนเอง ซึ่งหากการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่ามูลค่าประโยชน์ที่จะต้องจ่ายให้แก่รัฐ ผู้ประกอบการก็จะขาดทุน และต้องแบกรับภาระการขาดทุนเอง ประเด็นข้อแตกต่างระหว่างการจ้างเหมาและการให้สัมปทาน คือ การจ้างเหมาเน้นผู้เสนอค่าบริการที่ต่ำที่สุด ส่วนการสัมปทานจะเป็นของภาคเอกชนที่เสนอประโยชน์สูงสุดให้แก่รัฐ (ไกรยุทธ, 2533ค: 167)

6. การประมูลดำเนินการ (Framing Out) ในอดีตเป็นวิธีการหารายได้ของไทย เป็นรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการให้สิทธิพิเศษในการผูกขาดภาคเอกชน ซึ่งให้สัญญาโดยการกำหนดจำนวนเงินในการบริการ โดยก่อให้เกิดประโยชน์แก่รัฐมากที่สุด โดยเอกชนจะดำเนินการในการผลิตเอง และได้รับเงินทางภาษีอากรของประชาชน ลักษณะของการประมูลนั้นมักจะเป็นกิจกรรมที่เอกชนริเริ่มขึ้นมาเอง เช่น การขอสิทธิในการจำหน่ายสุรา

7. การให้เช่า (Leasing) คือการที่รัฐให้สิทธิเอกชนในการครอบครองทรัพย์สินของรัฐชั่วคราวโดยเมื่อครบกำหนดเอกชนจะต้องคืนให้กับรัฐบาลตามเดิม (วรเดช, 2536: 19-20) ซึ่งทรัพย์สินที่รัฐให้เช่านั้นมักเป็นทรัพย์สินที่รัฐไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ การให้เอกชนมาเช่าทำนั้นทำให้รัฐสามารถลดระดับทรัพยากรที่จะต้องทุ่มเทกับการจัดการทรัพย์สินนั้น ๆ และยังเป็นการประกันรายได้ที่แน่นอนจากทรัพย์สินนั้นรวมถึงรัฐสามารถเรียกคืนสินทรัพย์

นั้น ๆ เพื่อดำเนินการเองหรือทำประโยชน์อื่นใดเมื่อถึงสถานการณ์ที่เหมาะสม (ไกรยุทธ, 2533: 167-168)

8. การออกคูปองสิทธิบัตร (Voucher) เป็นคูปองที่มีมูลค่าเจาะจงที่รัฐแจกจ่ายให้แก่ผู้บริโภคที่มีสิทธิได้รับสินค้า หรือบริการชนิดที่กำหนดในคูปอง ซึ่งผู้บริโภคสามารถนำไปใช้ซื้อสินค้าและบริการ กับผู้ผลิตเอกชนในตลาดที่ยินยอมรับคูปองดังกล่าว (ไกรยุทธ, 2533: 168) ซึ่งในรูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระบบนี้ จะทำให้ผู้บริโภคได้มีอิสระในการเลือกผู้ประกอบการที่บริการได้ดีที่สุด ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดการแข่งขันในด้านการให้บริการที่ดีที่สุด และยังเป็นภาระลดภาระของรัฐในการผลิตและบริการ

9. การให้เงินอุดหนุน (Grant) การให้เงินอุดหนุนแก่ภาคเอกชนนั้น ก็เพื่อให้ภาคเอกชนดำเนินกิจการที่รัฐเห็นว่ามีความสำคัญ แต่รัฐไม่ได้ผลิตเอง จะมีการให้เงินอุดหนุนในการดำเนินการผลิตและการบริการที่เกี่ยวข้องกับการสนองความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งจะทำให้ผู้บริโภคได้บริโภคราคาที่ดีกว่าที่ควรจะเป็นหรือก็คือรัฐนั้นจะจัดหาทางด้านเงินทุนให้ ซึ่งรูปแบบนี้จะเป็นการลดภาระของรัฐในการผลิตสินค้าและบริการ

10. การเก็บค่าบริการ (User Charge) โดยทั่วไปรัฐจะเก็บภาษีจากประชาชนเพื่อเป็นเงินทุนในการจัดให้บริการ ซึ่งประชาชนจะได้รับบริการโดยไม่คิดมูลค่า การคิดค่าบริการเกิดขึ้นจากการจัดให้มีบริการ การเก็บค่าบริการ หรือการคิดราคาแก่ผู้ใช้บริการของรัฐ (วรเดช, 2536: 20) ซึ่งรูปแบบนี้จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมเพราะผู้ที่เสียภาษี คือผู้ใช้บริการนั้นโดยตรง

11. การเพิ่มเสรีในการดำเนินการ (Liberalization) โดยเป็นรูปแบบหนึ่งในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งจะเป็นการผ่อนคลายอุปสรรคทางด้านกฎหมายที่ขัดขวางการแข่งขันทางการตลาด และเป็นแนวคิดที่ใกล้เคียงกับการยกเลิกการควบคุม (Deregulation) ซึ่งจะยกเลิกการควบคุมจากรัฐในกิจการประเภทอุตสาหกรรม เช่น สาธารณูปโภค การขนส่งและการสื่อสาร ซึ่งมีแนวโน้มในการสร้างหรือรักษาการผูกขาด (Voradej, 1995d)

ดังนั้นในการเพิ่มเสรีในการดำเนินการและการยกเลิกการควบคุม เป็นรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ลดการผูกขาดโดยรัฐ และเปิดโอกาสในการแข่งขันมากขึ้น เพื่อจะเป็นการเพิ่ม

ทางเลือกสำหรับผลประโยชน์ของผู้บริโภค แต่ในการเพิ่มเสรีการดำเนินการและการยกเลิกการควบคุมนั้น ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงการยกเลิกกฎเกณฑ์ที่จะคุ้มครองผู้บริโภค เช่น ในด้านราคา หรือคุณภาพมาตรฐานของสินค้าและบริการนั้น

ส่วนของการเพิ่มเสรีในการดำเนินการจะเป็นการลดกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ซึ่งจะแตกต่างจากการ Denationalization ที่เป็นการไม่ประสงค์ให้กิจการนั้น ๆ เป็นรัฐวิสาหกิจอีกต่อไป โดยจะอยู่ในรูปของการขายกิจการหรือขายหุ้น แต่สำหรับในประเทศไทยจะกระทำในรูปของการให้สัมปทาน การประมูลและการร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน ส่วนการเพิ่มเสรีในการดำเนินการยังไม่มีกรณีดำเนินการเท่าที่ควร (พิพัฒน์, 2529: 128-131)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนจะมีได้หลายรูปแบบและแนวทาง แต่ต่างมุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการ ดังนี้คือ

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการ โดยการเปิดให้มีการแข่งขันเสรีในธุรกิจนั้น ลดบทบาทของรัฐในกรณีที่เอกชนทำได้ดีอยู่แล้ว หรือการปรับรูปแบบวิธีการบริหารให้เป็นแบบเอกชน เป็นต้น
2. เพื่อลดการกีดกันกับต่างประเทศและระดมทุนจากสาธารณชน เนื่องจากการลงทุนในกิจการโครงสร้างพื้นฐานมีการลงทุนสูงมาก รัฐบาลไม่สามารถรับภาระทางการเงินตามลำพังได้

รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของต่างประเทศ

รูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ประสบความสำเร็จในต่างประเทศนั้น มีอยู่หลายรูปแบบที่น่าสนใจ ดังนี้ (เมธาวิ, 2541: 28)

ในสหราชอาณาจักร มีอยู่ 4 แนวทาง คือ

1. การจัดตั้งบริษัทมหาชน เช่น British Telecom เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีแผนการลงทุนจำนวนมากเพื่อขยายระบบโทรคมนาคม จึงใช้วิธีหาเงินมาลงทุนโดยไม่เป็นภาระกับทางการ คือ

การจัดตั้งเป็นบริษัทมหาชน รูปแบบนี้มีการใช้กับสายการบินอังกฤษ (British Airways) และการทำอากาศยานอังกฤษ (British Aerospace)

2. การให้พนักงานซื้อและขายการบริหารงาน รูปแบบนี้ได้รับความนิยมมากขึ้น เช่น กรณีของ National Freight Consortium และ Leyland Bus

3. ขายให้แก่ผู้ซื้อคนเดียวหรือหลายคนโดยตรง เช่น กรณีของ The Royal Ordnance Factory; SEALINK

4. วิธีผสมคือ ใช้หลายแบบทั้งบริษัทมหาชน ให้เอกชนเข้าดำเนินการ ให้พนักงานซื้อและขายการบริหารงาน และขายโดยตรง

ส่วนในสหรัฐอเมริกา ครอบคลุมรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การทำสัญญาว่าจ้างให้เอกชนเข้ามาบริหารจัดการและก่อสร้างสาธารณประโยชน์ ติก หรือทรัพย์สินของรัฐ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ ตลอดจนการจัดหาสินค้าหรือให้บริการ สาธารณะบางประเภท

2. การจัดหาเงินมาบริหารโครงการสาธารณะ โดยใช้การคิดค่าบริการแก่ผู้รับบริการของ รัฐแทนการเรียกเก็บภาษีรายได้จากประชาชน

3. การออกคูปองหรือสิทธิบัตร (Vouchers) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการบางประเภท เช่น ผู้มีรายได้น้อย ไปขอซื้อบริการหรือสินค้าจากภาคเอกชนในท้องตลาดโดยตรง

กล่าวโดยสรุปการที่จะพิจารณาว่ารูปแบบการแปรรูปใดจะเหมาะสมนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับ ความเข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น รูปแบบการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจ ลักษณะของ การตลาด ระยะเวลาในการดำเนินการ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ เงื่อนไขทาง กฎหมาย ประเภทรัฐวิสาหกิจ และวัตถุประสงค์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การกำหนดว่า

รูปแบบใดจะเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ข้างต้นเป็นสำคัญและประเด็นเหล่านั้นยังเป็นตัวกำหนดถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

เหตุผลในการสนับสนุนและคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในการดำเนินการเพราะในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น ย่อมจะมีข้อได้เปรียบหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นและข้อเสียเปรียบซึ่งก็คือปัญหาและอุปสรรคที่จะตามมาในที่สุด

เหตุผลในการสนับสนุนให้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

Veljanovski (1990) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มประโยชน์ และความอิสระของบุคคลในการปรับปรุงในด้านอุตสาหกรรม ซึ่งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นโดยสรุป ดังนี้

1. เป็นการลดบทบาททางการเมือง
2. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและกำไร
3. เป็นการเพิ่มคุณภาพให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่สนับสนุนในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น เพราะเหตุผลที่ว่าได้ก่อให้เกิดประโยชน์จากการดำเนินงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ (ศิริสุข, 2540: 48-49)

1. เป็นการลดการแทรกแซงทางการเมืองในด้านการตัดสินใจ
2. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการจัดการโดยผู้ถือหุ้นจะเป็นผู้ควบคุมการดำเนินการซึ่งย่อมจะดีกว่าภาครัฐ (Hemming และ Mansoor)
3. เป็นการลดการใช้จ่ายงบประมาณและภาวะในการขาดดุลของประเทศในการที่จะสนับสนุนรัฐวิสาหกิจ
4. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการ รวมถึงเป็นการช่วยลดภาระรัฐบาลในการหาเงินกู้ในขนาดตลาดเศรษฐกิจของรัฐบาลจะเล็กลงเมื่อเปรียบเทียบกับขนาดเศรษฐกิจ

ของประเทศ ดังนั้นในการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะกิจการที่สามารถทำกำไรได้ (Commercialized State Enterprise)

5. เป็นการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน การที่รัฐเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจและการที่รัฐวิสาหกิจดำเนินงานโดยบุคคลผู้มีประสบการณ์ในระบบราชการ ก็มักจะนำเอาระเบียบวิธีต่าง ๆ มาใช้ในการบริหาร จึงทำให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจผูกพันกับระบบราชการ ซึ่งจะเกิดผลเสียแก่รัฐวิสาหกิจเพราะว่าลักษณะการดำเนินงานทางธุรกิจ และการบริหารราชการย่อมต่างกัน จึงทำให้รัฐวิสาหกิจขาดความคล่องตัวไม่สามารถปรับตัวเองให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงในวงการธุรกิจ (เฉลิมพล, ม.ป.ป.: 29-30)

6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะทำให้ได้รับความช่วยเหลือทางด้านการเงินจากภาคเอกชน และการมีโอกาสในการแสวงหาตลาดใหม่ ๆ เช่น การขายรัฐวิสาหกิจนั้นจะเป็นการดึงดูดให้ผู้ลงทุนรายย่อยให้มาลงทุนได้ ซึ่งเป็นการกระตุ้นการพัฒนาทางด้านตลาดทุนภายในประเทศ

เหตุผลในการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ปราณี (2532ก: 72) ได้สรุปจากแนวคิด Thomas ซึ่งกล่าวว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะเกิดกับพนักงานต่างกันในแต่ละบริษัท” โดยอาจจะเกิดในกรณีที่พนักงานเก่าอาจถูกโยกย้ายไปยังหน่วยงานใหม่และการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานก็จะเข้มงวดมากขึ้น นอกจากนี้พนักงานผู้ที่ได้รับการคัดเลือกอาจต้องเผชิญกับวัฒนธรรมขององค์กรแบบใหม่ที่ตนไม่คุ้นเคยและความไม่คุ้นเคยอาจเปลี่ยนเป็นความไม่พอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาและข้อขัดแย้งด้านแรงงานได้

Foster (1992) ได้กล่าวว่า “เราจะสามารถพิจารณาได้ว่า ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมเกิดการขยายตัวในรูปแบบการผูกขาดตามธรรมชาติ (Natural Monopolies)” ดังนั้นหากรัฐบาลยอมให้เอกชนเข้ามาลงทุนในกิจการเพียงรายเดียวก็จะเป็นการผูกขาดโดยเอกชน ซึ่งจะมีปัญหาการเอาเปรียบผู้บริโภค รัฐบาลจึงต้องเข้ามาดำเนินการในกิจการสาธารณูปโภคบางอย่าง ถึงแม้จะเป็นการผูกขาดแต่ก็มีรัฐบาลเป็นเจ้าของและสามารถดูแลไม่ให้เอาเปรียบผู้ให้บริการมากเกินไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะมีข้อเสียเปรียบหรือข้อคัดค้านที่จะต้องเกิดขึ้นได้ในการดำเนินการ สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาในด้านความมั่นคงของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การให้ภาคเอกชนบริหารกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น ย่อมจะต้องพยายามหาทางลดต้นทุนซึ่งจะมีการนำระบบและกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ ซึ่งย่อมจะได้รับการต่อต้านจากผู้ปฏิบัติงานเดิมเพราะการนำเอาระบบใหม่มาใช้นั้นย่อมหมายถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและพฤติกรรมในการทำงาน (พิพัฒน์, 2530: 85)

2. ปัญหาในการควบคุมดูแลภาคเอกชนในการดำเนินกิจการรัฐวิสาหกิจ

กิจการรัฐวิสาหกิจนั้นจะเป็นการบริการทางด้านสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสาธารณูปโภค หรือสาธารณูปการ ซึ่งหากให้ภาคเอกชนมาดำเนินการแล้วอาจเกิดลักษณะของการผูกขาดโดยธรรมชาติ ผลเสียอาจตกกับผู้บริโภค (สุนทร, 2529: 35) ทั้งในด้านราคาและคุณภาพ เพราะเอกชนจะแสวงหาผลกำไรมากกว่าทำเพื่อสาธารณะประโยชน์

3. ปัญหาที่เกิดในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3.1 ปัญหาด้านกฎหมาย ที่จะต้องมีการแก้ไข เช่น ในกรณีของรัฐวิสาหกิจไม่ได้อยู่ในรูปของบริษัทจำกัด แต่ต้องการระดมทุนโดยการนำหุ้นออกมาขายตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งจะต้องให้ระยะเวลาและขั้นตอนการปรับปรุงที่ยุ่งยาก

3.2 ปัญหาด้านองค์กรที่รับผิดชอบในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอาจจะไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและขาดการประสานงานที่ดี

3.3 ปัญหาทางการเมือง การที่รัฐบาลไทยเป็นรัฐบาลผสมทำให้การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานขาดความเป็นเอกภาพ และเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ

4. ภาคเอกชนมีข้อเสียเปรียบในด้านการหาแหล่งเงินทุน เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับภาครัฐแล้ว ภาครัฐย่อมจะได้เปรียบมากกว่าเอกชนเพราะสามารถแสวงหาเงินทุนทั้งภายในและต่างประเทศได้โดยมีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่า จึงสามารถดำเนินโครงการขนาดใหญ่ได้

5. การดำเนินกิจการรัฐวิสาหกิจโดยภาคเอกชนนั้น อาจจะไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาเพื่อส่วนรวมและเพื่อความเจริญของประเทศชาติ

6. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำได้ยาก เพราะมีทั้งประเด็นทางกฎหมาย ความเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ไม่แน่นอน และความปรารถนาของกลุ่มผลประโยชน์

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่าในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นย่อมจะมีเหตุผลทั้งในด้านที่ควรจะต้องแปรรูปและในด้านคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งย่อมจะต้องพิจารณาจากเหตุผลทั้งสองด้านนี้มาประกอบกัน

การประสพผลสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้มีความนิยมกันมากขึ้น ในหลาย ๆ ประเทศ เพราะสาเหตุมาจากทำให้การดำเนินกิจการเกิดประสิทธิภาพและรายได้ที่เพิ่มขึ้นดังเช่นข้อมูลของไอเอฟซี แสดงว่าในช่วงปี พ.ศ. 2531-2536 มีกิจการของรัฐประมาณ 2,700 แห่ง ที่เปลี่ยนไปเป็นของเอกชนใน 95 ประเทศ ซึ่งมีผลให้มีรายได้สูงขึ้น 271 พันล้านดอลลาร์ (วัชรา, 2538: 3)

ส่วนประเทศในกลุ่มประเทศอเมริกาละติน ชิลีเป็นประเทศที่มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นเอกชนมากที่สุด (สันติ, 2538: 185) และชิลีก็เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จมากด้วย โดยในช่วงปี ค.ศ. 1985-1988 ได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไป 29 แห่ง (Glade, 1991) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแปรรูปเมื่อประสพผลสำเร็จแล้วก็มีประสิทธิภาพมากในการพัฒนาประเทศ การดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้นั้นมีหลายประการ ดังนี้

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจควรจะต้องดำเนินการไปที่ละขั้นดีกว่าการเป็นอิสระจากภาครัฐในทันทีทันใด เพราะหลักในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีประสิทธิภาพควรจะต้องได้รับการยอมรับจากสังคมและต้องมีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐที่มีต่อภาคเอกชน
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจควรจะมีการดำเนินการให้ประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นแบบอย่างในกิจการรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่มีนโยบายในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและต้อง

มีผู้เชี่ยวชาญและการลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาสนับสนุน(Frydman และ Rapaczynski, 1994)

3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจต้องมีการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องรวมไปถึงการจัดการในด้านของราคาและในด้านของการแทรกแซงทางการตลาด (Pakkasem, 1985)

4. การทำให้บรรลุผลสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้น จากประสบการณ์ของสหราชอาณาจักร ได้พบว่าการมีประสิทธิภาพขององค์กรควรจะแยกออกจากประเด็นทางการเมือง (Woodward, 1986)

5. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการเงิน เป็นสาเหตุที่เกื้อหนุนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อย่างเช่น ถ้าสภาพตลาดทุนของต่างประเทศมีขนาดใหญ่ และมีอุปสงค์เพียงพอที่จะลงทุนในกิจการที่รัฐต้องการโอนหรือจำหน่าย รวมถึงมีสถาบันการเงินที่มีความชำนาญสูงแล้ว ก็จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจดังเช่น กรณีของ British Telecom, British Gas ในประเทศอังกฤษ (สมชาย และ พิพัฒน์, 2531: 55)

6. ปัจจัยทางด้านสังคมก็เป็นส่วนสำคัญในการทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประสบความสำเร็จ ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

6.1 ค่านิยมและทัศนคติ หากในสังคมนั้นมีการยอมรับว่าการมอบภาระในการดำเนินกิจการรัฐวิสาหกิจให้แก่เอกชน อาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความเป็นธรรม การแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็จะดำเนินไปได้ง่ายขึ้น แต่หากว่าในสังคมนั้น ๆ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความไว้วางใจในภาคเอกชน ทั้งในแง่ของการแสวงหาผลกำไรเกินควร และในด้านประสิทธิภาพในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็จะเป็นไปได้ยาก

6.2 ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจหากยังไม่ได้กระจายออกในวงกว้างเท่าที่ควร และประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจน้อย โอกาสในความสำเร็จของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจก็จะน้อยด้วย ดังนั้น รัฐบาลควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้มีการรับรู้

อย่างถูกต้องในวงกว้าง ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและงบประมาณพอสมควร ดังจะเห็นจากกรณีของ British Telecom ได้ใช้เวลาเตรียมการประชาสัมพันธ์นานถึง 18 เดือน

กล่าวโดยสรุป ในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน และ อาศัยปัจจัยของสภาพแวดล้อมทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นปัจจัยในการนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

แนวนโยบายของประเทศไทยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประเทศไทยได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก เมื่อ พ.ศ. 2504 โดยในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เนื่องจากได้เกิดสภาวะทางการเงินการคลังของรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง เป็นผลทำให้รัฐบาลได้เห็นความสำคัญในนโยบายเสรีนิยม (พิพัฒนา และ วราภรณ์, 2532ก: 879)โดยให้เอกชนมาร่วมในการลงทุน ดังนั้นนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงได้มีการกำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่นั้นมา นอกจากนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อมาจนถึงปัจจุบันรัฐบาลชุด ต่าง ๆ ยังได้สนองนโยบายในเรื่องนี้อย่างชัดเจนดังนี้

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505-2509)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ได้แบ่งเป็น 2 ระยะ (มุสสดี, 2529ข: 22-23) ระยะที่ 1 ไม่ได้มีการกล่าวถึงนโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างเด่นชัด คือรัฐจะดำเนินงานด้านรัฐวิสาหกิจในพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น การคมนาคม ส่วนพลังงานก็จะจัดจำหน่ายในราคาถูกเพื่อสนองความต้องการของประเทศ และให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ด้วย ส่วนในด้านอุตสาหกรรม รัฐจะไม่ประกอบกิจการขึ้นใหม่ หรือขยายอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วอันจะเป็นการแข่งขันกับเอกชน ในด้านพาณิชย์กรรมจะปล่อยให้เอกชนดำเนินการค้า ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2507 – 2509) ในแผนระยะที่ 2 นี้เริ่มมีแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ชัดเจนพอสมควร โดยรัฐจะส่งเสริมการลงทุนอย่างเสรีของเอกชน ไม่โอนกิจการของเอกชนมาเป็นของรัฐ และไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514)

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ได้มีการกำหนดว่าการดำเนินงานแข่งขันกับกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเว้นแต่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยแท้จริง (สมชาย และ พิพัฒน์, 2531ก: 9) นอกจากนี้ ยังได้มีการศึกษาถึงวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเพื่อที่จะได้ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือเพื่อยุบเลิก (พนัส, 2530 : 82)

ในการดำเนินการของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ได้กำหนดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้กว้างขึ้น โดยไม่จำกัดอยู่แต่การยุบเลิกกิจการอย่างเดียว แต่มีการเสนอรูปแบบการร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชนโดยกำหนดให้รัฐลงทุนด้วยไม่เกินร้อยละ 50 และเมื่อกิจการนั้นดำเนินไปได้ด้วยดีแล้ว ก็จะทำนายจ่ายโอนให้เอกชนทันที (พิพัฒน์ และ วราภรณ์, 2532ข: 879)

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) มีดังนี้

3.1 รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคและสาธารณูปการขนาดใหญ่ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศ

3.2 รัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมากเพื่อประโยชน์ต่อการเศรษฐกิจ แต่ประชาชนไม่สนใจที่จะทำเพราะให้ผลตอบแทนน้อยมาก แต่เมื่อได้ดำเนินการจนมีผลในทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นแล้วจะได้พิจารณาดำเนินการขายให้แก่เอกชนในตลาดหุ้นต่อไป

3.3 รัฐวิสาหกิจประเภทยุทธปัจจัยเพื่อการทหาร และเพื่อความมั่นคงของประเทศ รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดเพื่อหารายได้ให้แก่รัฐ รัฐวิสาหกิจประเภทเพื่อส่งเสริมอาชีพของคนไทยหรือเศรษฐกิจของประเทศ จะได้พิจารณานโยบายและวัตถุประสงค์เป็นแห่ง ๆ ไป

3.4 รัฐวิสาหกิจประเภทที่รัฐมีนโยบายเพื่อป้องกันการผูกขาด โดยผู้ผลิตกลุ่มน้อย หรือเพื่อรักษาระดับราคา

3.5 รัฐจะไม่ตั้งรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม หรือการค้าขึ้นใหม่ เพื่อทำการแข่งขันกับเอกชน และไม่ขยายกิจการของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วไปในการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสาธารณประโยชน์และความปลอดภัยของชาติ

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ได้มีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยวางนโยบายในการจำหน่ายจ่ายโอนรัฐวิสาหกิจที่ประสบกับการขาดทุนลดบทบาทและความสำคัญของรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมที่เอกชนดำเนินการได้ และจะมีการยุบเลิกจำหน่ายจ่ายโอน รัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นเพื่อยุทธปัจจัยหรือไม่จำเป็นต่อไปแล้ว (สมชาย และ พิพัฒน์, 2531 ข: 12)

5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ ในส่วนที่เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาฐานะและกิจการของรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้ (พิพัฒน์, 2530 ก: 1-2)

5.1 หลังจากที่มีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล รัฐจะให้เวลาแก่รัฐวิสาหกิจเพื่อปรับปรุงกิจการของตนระยะหนึ่ง

5.2 เมื่อพ้นระยะเวลานั้นแล้ว รัฐวิสาหกิจได้ดำเนินงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยไม่มีสาเหตุอันสมควร รัฐก็จะพิจารณาดำเนินงานยุบเลิก แปรสภาพ หรือจำหน่ายต่อไป

5.3 กิจการประเภทสาธารณูปโภค ที่จำเป็นต่อการครองชีพของประชาชนก็เช่นกัน หากไม่สามารถปรับสมรรถภาพการบริหารงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการที่ดี มีรายได้ที่ธรรมได้ ก็พิจารณาโอนกิจการจัดตั้งในรูปบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำหน่ายหุ้นบางส่วนให้เอกชน ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน โดยรัฐจะเป็นผู้ควบคุมนโยบายในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด

5.4 รัฐจะคงไว้ซึ่งรัฐวิสาหกิจที่เป็นเครื่องมือของรัฐในอันจะยังประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั่วไป

6. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)

นโยบายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ (พิพัฒน์และ วราภรณ์, 2532: 881)

6.1 จะดำเนินการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการไม่ได้ผล

6.2 ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานบริหารหรือลงทุนในกิจการรัฐวิสาหกิจ

6.3 ลดการลงทุนในรูปสวัสดิการโดยให้ใช้บริการของบริษัทเอกชนแทน ขณะเดียวกันก็ลดบทบาทรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม หรือบริการขั้นพื้นฐานบางประเภทที่เอกชนทำได้ดีกว่า โดยให้เอกชนเข้าร่วมลงทุน รับโอนบางส่วนหรือทั้งหมดไป

6.4 ในการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต้องคำนึงถึงการโอน การถือครองผลประโยชน์ตอบแทนที่รัฐจะได้รับจากการโอน หรือการกำหนดราคาเมื่อกิจการอยู่ในการบริหารของเอกชนและการสนองนโยบายของรัฐ

สำหรับแนวทางในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ อาจสรุปได้ 3 ขั้นตอนคือ (วรเดช, 2536: 21)

1. แปลงการบริหารให้เป็นธุรกิจมากขึ้นตามระบบการปรับตัวเองให้เป็นธุรกิจ (Self Privatization) โดยลดการอุปถัมภ์จากรัฐบาลให้น้อยลง รูปแบบดังกล่าวมีวิธีการดังนี้

1.1 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการและการดำเนินงานให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้นเลือกผู้มีความสามารถจากภาคเอกชนเข้ามาช่วยในการบริหาร มีการประเมินผลและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจประเภทเดียวกัน

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการระดมทุนและการลงทุน พึ่งตนเองให้มากขึ้น หวังเงินอุดหนุนหรือค้ำประกันจากรัฐบาลน้อยลง

2. ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เช่น การให้เช่า จ้างเหมา หรือให้สัมปทาน พยายามกระจายกระบวนการผลิตให้เอกชนรับไปดำเนินการ โดยยังไม่เปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นเจ้าของ

การดำเนินการในนี้ เป็นการให้เอกชนรับไปลงทุนและดำเนินกิจการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐวิสาหกิจต้องไม่เข้าไปก้าวก่าย ปล่อยให้เอกชนดำเนินการอย่างอิสระและครบวงจร

3. แปลงสภาพการเป็นเจ้าของบางส่วนหรือทั้งหมด เช่น การขายหุ้น จำหน่ายจ่ายโอน หรือการร่วมลงทุนจากภาคเอกชน

7. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ได้วางมาตรการและแนวทางในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกำหนดดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535: 246-248)

1. ปรับปรุงกลไกกำกับดูแลโดย

1.1 ลดบทบาทการกำกับดูแลจากหน่วยงานของรัฐโดยกำกับเฉพาะงานที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐ เช่น การก่อหนี้ การนำรายได้ส่งรัฐ การตรวจสอบงบการเงิน ขนาดและลักษณะการลงทุน การติดตามประเมินผล และการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน ส่วนการบริหารรัฐวิสาหกิจภายในให้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจ

1.2 ปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบที่ใช้ในการกำกับดูแล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวแก่รัฐวิสาหกิจ

2. ปรับปรุงระบบการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยปรับปรุงกฎระเบียบภายในของรัฐวิสาหกิจให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานและการเพิ่มบทบาทการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน

3. ใช้นโยบายราคา เพื่อให้รัฐวิสาหกิจกำหนดราคาสินค้าและบริการที่คุ้มกับต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยเปรียบเทียบราคาสินค้าหรือค่าบริการกับราคาสากลเป็นเกณฑ์

4. เพิ่มบทบาทการดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชน

รูปแบบในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจมีดังนี้คือ

4.1 เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการในกิจการ ซึ่งเดิมรัฐทำในลักษณะผูกขาดแต่ผู้เดียว

4.2 การร่วมทุนกับเอกชน

4.3 การทำสัญญาว่าจ้างเอกชน เพื่อดำเนินกิจกรรมบางอย่างของรัฐวิสาหกิจหรือทำสัญญาจ้างเอกชนมาบริหารงานของรัฐวิสาหกิจตลอดทั้งการเปิดโอกาสให้เอกชนมาลงทุนและบริหารงานในโครงการใหม่ ๆ ของรัฐวิสาหกิจ โดยมีเงื่อนไขให้ทำการโอนสิทธิ์ให้กับรัฐเมื่อสิ้นสุดสัญญา

4.4 การกระจายหุ้นบางส่วนหรือทั้งหมดออกขายให้สาธารณะชนในตลาดหลักทรัพย์หรือการตกลงขายหุ้นให้กับพนักงาน/เอกชนโดยตรง โดยไม่ผ่านตลาดหลักทรัพย์

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจแห่งใดแห่งหนึ่ง สามารถนำเอาวิธีการทั้ง 4 ที่กล่าวข้างต้นมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการที่จะเลือกใช้วิธีใดจำเป็นต้องมีการศึกษาอย่างรอบคอบและกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจน โดยองค์กรที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบโดยตรง

5. มาตรการที่จำเป็นเพื่อเพิ่มบทบาทภาคเอกชน โดยจะต้องดำเนินมาตรการดังนี้

5.1 สร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยการเผยแพร่ความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงผลดีผลเสีย เพื่อสร้างเสียงสนับสนุนจากประชาชนทุกฝ่าย ได้แก่ นักธุรกิจ นักวิชาการ นักการเมือง ข้าราชการ สื่อมวลชน และประชาชน

5.2 ส่งเสริมการประกอบเชิงธุรกิจ โดยแก้ไขกฎหมายบางฉบับที่เป็นอุปสรรคต่อการให้เอกชนดำเนินกิจการบางประเภท ลดเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงสถานะของรัฐวิสาหกิจให้อยู่ในรูปบริษัทจำกัด

8. คำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)

ในคำโครงการของแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ สรุปสาระสำคัญในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. การพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อลดบทบาทของรัฐในการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจโดย

1.1 เพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง โดยให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนงานและเป้าหมายในการลดบทบาทการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ

1.2 สนับสนุนรัฐวิสาหกิจให้มีสถานะเป็นบริษัทมหาชน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้สามารถระดมทุนจากประชาชนได้อย่างกว้างขวาง

1.3 จัดตั้งองค์กรกลางเป็นการถาวรเพื่อบริหารนโยบาย การเพิ่มบทบาทเอกชน และประสานการปฏิบัติกับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งลดขั้นตอนการกำกับดูแล รัฐวิสาหกิจโดยนำระบบประเมินผลการดำเนินงานมาใช้แทนการกำกับดูแล เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองผู้บริโภคในด้านราคา ปริมาณ และคุณภาพการบริการ

9. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจและเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการของ ภาครัฐ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานมาตรฐานและคุณภาพของการผลิตสินค้าและ การให้บริการ ที่ให้ผลประโยชน์สูงสุดต่อสังคมส่วนรวม โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับ คุณภาพโครงสร้างพื้นฐานทั้งด้านระบบการขนส่ง สื่อสารโทรคมนาคม พลังงาน และ สาธารณูปการ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะภาคการผลิตและบริการ โดย

1. ใช้ประโยชน์จากระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ได้พัฒนาขึ้นมาแล้วให้คุ้มค่า โดยให้ ความสำคัญกับการจัดการดูแลบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพและการเพิ่มมาตรฐานความปลอดภัย มีราคาที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของระบบเศรษฐกิจโดยรวม

2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะโครงข่ายโทรคมนาคม ท่าอากาศยาน และ ท่าเรือหลัก รวมทั้งกิจการพาณิชย์นาวี ให้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาตรฐานสะดวกรวดเร็ว

3. ดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นขั้นตอน ให้ความสำคัญในการเตรียมพร้อมทั้ง ในด้านปรับองค์การและการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนบทบาทการลงทุนของภาคเอกชนที่คำนึงถึงประสิทธิภาพและการให้บริการ เพื่อลด ภาระการลงทุนภาครัฐ และเป็นแนวทางเลือกให้กับประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพดี ใน ขณะเดียวกันมีการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแลโครงสร้างพื้นฐานรายสาขาให้ได้มาตรฐานทั้งในด้าน คุณภาพและอัตราค่าบริการ เพื่อให้การแปรรูปเกิดความเป็นธรรมต่อผู้ให้และผู้ให้บริการ และก่อ ประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2545: 90-91)

โครงสร้างการบริหารงานของท่าอากาศยานกรุงเทพ

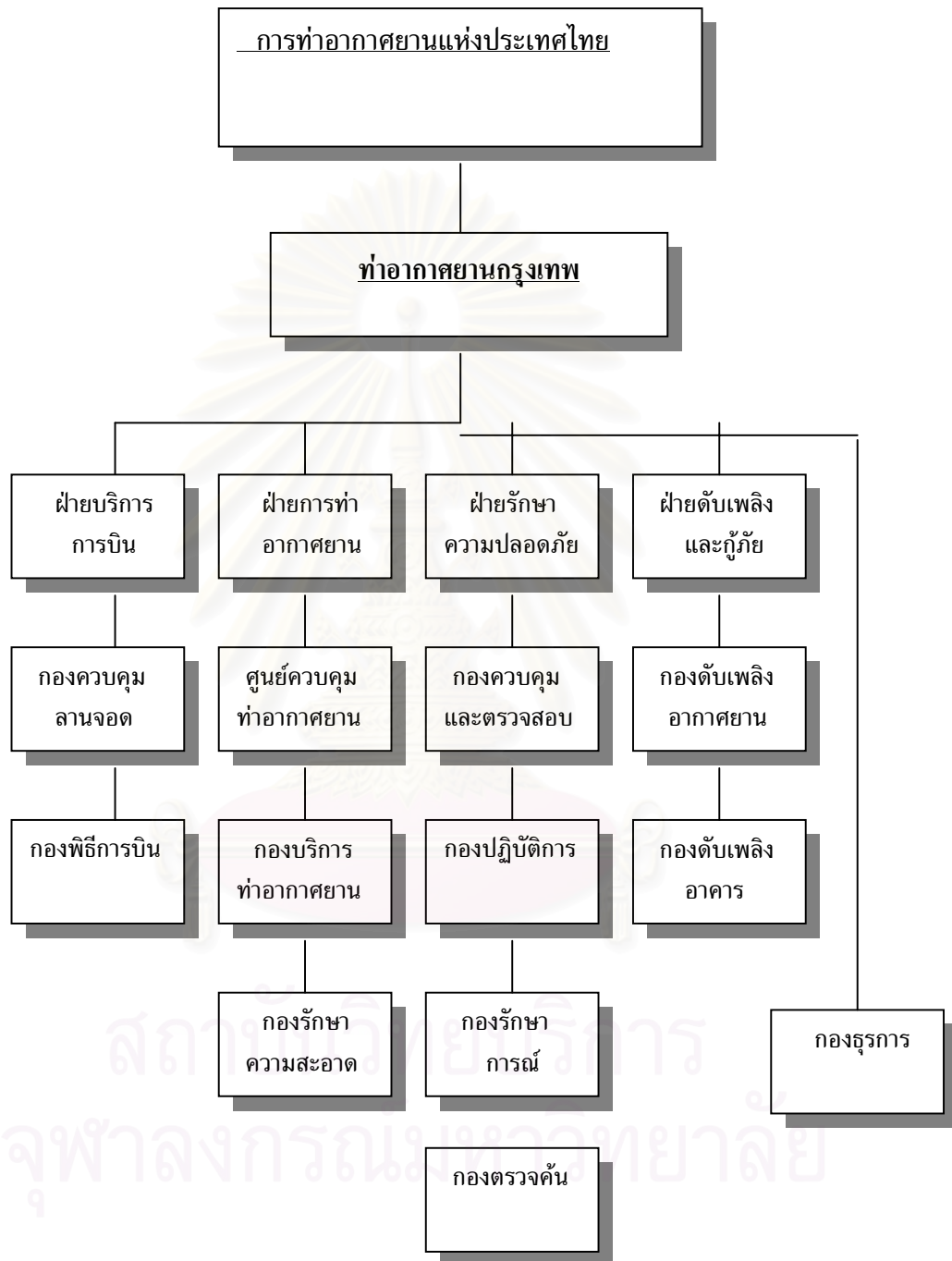
ความเป็นมาของท่าอากาศยานกรุงเทพ

ก่อนเดือนกรกฎาคม พ. ศ. 2522 ท่าอากาศยานกรุงเทพอยู่ภายใต้การดำเนินงานของกรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม ซึ่งมีลักษณะของการดำเนินงานแบบราชการ ดังนั้น จึงมักประสบปัญหาต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขยายตัวของธุรกิจการบินที่นับวันจะเจริญรุดหน้าขึ้น เช่นปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณที่ไม่สามารถสนับสนุนโครงการพัฒนาท่าอากาศยานกรุงเทพในระยะยาว เป็นต้น รัฐบาลในสมัยนั้นได้เล็งเห็นว่ากิจการการบินพาณิชย์นี้เป็นกิจการสาธารณูปโภคที่สำคัญระดับชาติ ในด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ รัฐบาลจึงจัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจ ภายใต้การดูแลของกระทรวงคมนาคม

การแบ่งส่วนงาน แบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย กับ 1 กอง คือ

1. ฝ่ายบริการการบิน
2. ฝ่ายการทำอากาศยาน
3. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย
5. กองตุรกร

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของท่าอากาศยานกรุงเทพ

ที่มา: การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2544

การบริหารภายในท่าอากาศยาน

ภารกิจ คือ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานภายในเขตท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานครและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

การแบ่งมอบงาน เป็นงานขึ้นตรงต่อการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย(ทอท.)

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. กำหนดนโยบาย ระเบียบและคำสั่ง สำหรับการบริหารท่าอากาศยานกรุงเทพให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ของ ทอท.
2. กำหนดแผนและโครงการดำเนินกิจการท่าอากาศยานกรุงเทพ เพื่อให้ผู้โดยสาร ผู้ใช้บริการท่าอากาศยานและอากาศยาน ได้รับความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
3. ควบคุมการดำเนินกิจการภายในเขตท่าอากาศยานกรุงเทพของบริษัทการบินผู้ประกอบบริการและรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งของ ทอท. ข้อตกลงและสัญญาที่ ทอท. มีส่วนเกี่ยวพันกฎหมาย และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

ฝ่ายบริการการบิน

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. ควบคุมการจราจร การสัญจรไปมาของบุคคล ยานพาหนะ ภายในพื้นที่ลานจอดอากาศยาน
2. ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคล ยานพาหนะ ที่ได้รับอนุญาตเข้าไปในพื้นที่ลานจอดอากาศยาน
3. จัดทำแผนการบริหารหลุมจอดอากาศยานโดยคอมพิวเตอร์ในระบบ GATEWAY PLANNING, GATEFLOW REALTIME

4. บันทึกเวลาเข้า – ออก หลุมจอดของอากาศยานไว้เป็นหลักฐาน
5. ควบคุม กำกับดูแลการให้บริการสะพานเทียบเครื่องบิน ระบบไฟฟ้า 400Hz
6. ควบคุม ตรวจสอบและอนุญาตการบิน ขึ้น – ลง รวมทั้งพิธีการบินของอากาศยานพลเรือนทุกประเภท ที่ทำการบิน ขึ้น – ลง ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ
7. ให้บริการ แนะนำ อำนวยความสะดวก แก่ผู้ควบคุมอากาศยานหรือผู้ประกอบกิจการเดินอากาศเกี่ยวกับพิธีการบิน
8. จัดเก็บ รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการบิน ขึ้น – ลง ของอากาศยานจำนวนผู้โดยสาร สินค้า พัสดุและไปรษณีย์ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ
9. ดำเนินการประกาศความเคลื่อนไหวของเที่ยวบิน การตรวจหนังสือเดินทางและข้อความอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้โดยสารและผู้ให้บริการ

ฝ่ายการทำอากาศยาน

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้แจง แนะนำผู้โดยสารและผู้มาใช้บริการ
2. ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่บุคคลสำคัญ ติดต่อประสานงานและอำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชนในการรับผู้เดินทางมาประชุม
3. ดูแลรักษาความสะอาดภายในและภายนอกอาคารท่าอากาศยาน
4. ตกแต่งไม้ดอก ไม้ประดับ ภายในและภายนอกอาคารท่าอากาศยาน
5. พิจารณาจัดสรรพื้นที่ และสถานที่ให้เช่าหรือใช้ประโยชน์ให้กับผู้ประกอบการ รัฐวิสาหกิจและส่วนราชการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของ ทอท.
6. กำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ การใช้พื้นที่และสถานที่ ตลอดจนดูแลการปฏิบัติของผู้ประกอบการรัฐวิสาหกิจและส่วนราชการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
7. ตรวจตรา และดูแลความเรียบร้อยของอาคารและสิ่งก่อสร้างทั้งหมด

ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. วางแผน กำหนดมาตรการ และระเบียบการรักษาความปลอดภัยของ ทอท. เป็นส่วนรวม
2. ให้คำแนะนำ ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยแก่ส่วนงานของ ทอท.
3. ดำเนินการและควบคุม กำกับ ดูแล รักษาความปลอดภัยสถานที่
4. ดำเนินการและควบคุม การรักษาความปลอดภัยบุคคล
5. ตรวจสอบวัตถุอันตรายและสิ่งของต้องห้าม
6. รับแจ้ง บรรเทา ระวังเหตุร้าย หรือการกระทำอื่นใดที่กระทบกระเทือนต่อการรักษาความปลอดภัย
7. ติดตามเหตุการณ์และความเคลื่อนไหว ที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของ ทอท.
8. ประสานงานกับหน่วยเกี่ยวข้องในเรื่องการรักษาความปลอดภัย

ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. วางแผน กำหนดมาตรการ และระเบียบการดับเพลิงอากาศยาน กู้ภัยอากาศยานที่เกิดอุบัติเหตุในสนามบินและนอกสนามบิน
2. วางแผน กำหนดมาตรการ และระเบียบการดับเพลิงอาคารสถานที่ของ ทอท. และบริเวณใกล้เคียง
3. ประสานงานกับหน่วยเกี่ยวข้องในเรื่องการดับเพลิงและกู้ภัยให้คำแนะนำส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับดับเพลิงและกู้ภัยแก่ส่วนงานภายนอกที่ดำเนินกิจการภายในเขตท่าอากาศยาน
4. เป็นหัวหน้าสายวิชาการ ในการศึกษา ฝึกอบรมพนักงาน ที่ปฏิบัติงานสายดับเพลิงและกู้ภัย

กองตุรการ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

1. ดำเนินการ ควบคุม กำกับ ดูแล การโต้ตอบหนังสือ และงานสารบรรณของท่าอากาศยานกรุงเทพ ให้เป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับของ ทอท.
2. ประสานงานและจัดการประชุมต่าง ๆ ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ระหว่างส่วนงานภายในของท่าอากาศยานกรุงเทพหรือระหว่างท่าอากาศยานกรุงเทพกับองค์กรอื่น
3. วางแผน ดำเนินการ เผยแพร่กิจการของท่าอากาศยานกรุงเทพ
4. ติดต่อประสานงานกับบริษัทการบิน ผู้ประกอบกิจการที่ท่าอากาศยานกรุงเทพและองค์กรต่างประเทศ
5. ศึกษา วิเคราะห์ ตีความในประเด็นสำคัญของกฎหมายและสัญญาที่ทำอากาศยานกรุงเทพ มีส่วนเกี่ยวพัน
6. ดำเนินการจัดหา เบิกจ่าย รวมทั้งควบคุมพัสดุและครุภัณฑ์ของสำนักงานและของส่วนกลาง

สวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์

1. สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
2. สวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
3. การกู้เงินสวัสดิการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
4. การกู้เงินเพื่อการเคหะสงเคราะห์ (การกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยโครงการเงินกู้สวัสดิการไม่มีเงินฝาก)
5. การช่วยเหลือกรณีประสบภัย
6. การช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต
7. เงินช่วยเหลือค่าทำศพจำนวนสามเท่าของเงินเดือน
8. ค่าชดเชย
9. เงินทดแทน

10. ค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้ (กรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน)

11. ทุนการศึกษาบุตรพนักงานและลูกจ้าง
12. คมนาคมการมาปฏิบัติงานสงเคราะห์
13. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
14. วินัย
15. การอุทธรณ์

ที่มา: เอกสารฝ่ายบุคคล ทอท., 2544

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวนีย์ สีชนวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์ (2530) ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรของการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนทั่วไป ซึ่งพบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนให้ลำดับที่ของปัญหาและอุปสรรคไม่สอดคล้องกัน โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัญหาการว่างงาน กลุ่มบุคคลผู้เสียผลประโยชน์ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์กับเอกชน และไม่มีผู้ลงทุนสนใจจะซื้อ ขณะที่ประชาชนได้เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยดังนี้ กลุ่มบุคคลผู้เสียผลประโยชน์ ปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจ ปัญหาการจัดสรรผลประโยชน์กับเอกชน ปัญหาการว่างงาน และไม่มีผู้สนใจจะซื้อ

2. บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นอุปสรรคสำคัญ พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนให้ลำดับที่ความสำคัญค่อนข้างสอดคล้องกัน โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ พรรคการเมือง และข้าราชการประจำที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ ประชาชนให้ลำดับที่

ความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการประจำที่มีตำแหน่ง กรรมการรัฐวิสาหกิจ พรรคการเมือง พนักงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ ผู้ดำเนินการค้าขายหรือผลประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ ประชาชนทั่วไป และผู้ใช้บริการทั่วไป ตามลำดับ

กัญชวลี จามวงศ์วงศ์ (2533) ได้ทำการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษากรณี: สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้ทำการวิจัยกลุ่มประชากรจากสมาชิกสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 252 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สาเหตุที่ทำให้เกิดการคัดค้านหรือการมีทัศนคติที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของสมาชิก (สร.กสท.) มาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการอำนาจในการต่อรองของสหภาพแรงงานและการคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ

2. ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการเกิดทัศนคติดังกล่าวข้างต้นนั้น ปัจจัยความต้องการอำนาจในการต่อรองของสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำให้เกิดทัศนคติดังกล่าว

ธีรพันธ์ วิภาวีกุล (2534) ได้ทำการวิจัยการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการลงทุนของการบินไทยจากการกู้เงินมาเป็นการขายหุ้น เพื่อการระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์

2. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบความสำเร็จได้ดินนอกเหนือบรรยากาศทางการเมืองที่เอื้ออำนวยแล้ว ยังต้องมีการเตรียมการประชาสัมพันธ์ และการเสริมสร้างความเข้าใจแก่พนักงานระดับบริหารและพนักงานทั่วไป ซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลง

3. พนักงาน ผู้บริหาร และสหภาพแรงงานไม่แสดงท่าทีคัดค้านหรือต่อต้าน เพราะ

3.1 การขายหุ้นจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงาน

3.2 เป็นการสะท้อนจุดเด่นที่มีเอกภาพในรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture)

3.3 เป็นรูปแบบลักษณะของธุรกิจการบินพาณิชย์ระหว่างประเทศที่ต้องการปรับตัว ต่อกระแสการแข่งขันและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

4. ผู้บริหารทุกระดับมีความเห็นในการให้การบินไทยเข้าตลาดหลักทรัพย์เพื่อกระตุ้นให้ ตลาดหลักทรัพย์มีเสถียรภาพ และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

5. ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นระยะสั้นการเปลี่ยนแปลงจะค่อยเป็นค่อยไป นโยบาย การพัฒนากิจการยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่อง และมีความยืดหยุ่นทางธุรกิจมากขึ้น ส่วนในระยะ ยาวรูปแบบโครงสร้างและนโยบายการบริหารจะต้องพัฒนาและปรับให้เข้ากับแนวโน้มกระแส ธุรกิจการบินของโลก

วาสนา ขวัญใจ (2538) ทำการศึกษาผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน ศึกษากรณี องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยใช้พนักงานองค์การโทรศัพท์ ที่สำนักงาน ใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติของพนักงาน องค์การโทรศัพท์ มีทัศนคติในระดับปานกลางต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นส่วน ใหญ่ ยกเว้นในเรื่องของการเข้า-ออกจางาน ที่พบว่า มีทัศนคติในระดับที่เห็นว่าผลกระทบมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานไม่แน่ใจในสถานการณ์หลังจากเปลี่ยนแปลงว่าจะมีลักษณะอย่างไร พนักงานจึงได้รับผลกระทบมาก ตัวแปรที่มีผลต่อทัศนคติต่อผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ส่วนตัวแปรที่ไม่มี ผลได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน ผลกระทบหลักที่จะให้เกิดการ ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุดคือ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

ศิรินุช ศรีเมือง (2540) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่สังกัดใน 6 สังกัด 25 ฝ่าย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนเพศ อายุ อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจ ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สรารุช เพชรสุภา (2541) ศึกษาเรื่องผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อขบวนการแรงงาน ศึกษากรณีการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นความมั่นคงในการทำงาน ภายหลังจากการแปรรูปใหม่ ๆ จะยังไม่มีมีการปลดพนักงานหรือเลิกจ้างทันที ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยหลายอย่าง เช่น มีข้อเสนอให้พนักงานลาออกก่อนเกษียณ การที่จำนวนพนักงานยังไม่เพียงพอกับเลขหมายที่ต้องรับผิดชอบการที่รัฐยังคงถือหุ้นส่วนใหญ่บริษัทที่ตั้งใหม่ แต่ภายหลังจากการที่มีการจำหน่ายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไป พนักงานคนไหนที่ไม่สามารถปรับตัวได้อาจถูกเลิกจ้างได้ ประเด็นเงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินเดือนและค่าจ้างคงได้รับเพิ่มขึ้นภายหลังจากการแปรรูปโดยเทียบกับบริษัทเอกชนได้ใกล้เคียง แต่พนักงานต้องทำงานมากขึ้น และการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนครั้งต่อไป ต้องอาศัยความสามารถในการทำงานด้วย ประเด็นสวัสดิการ สวัสดิการบางส่วนจะถูกลดลงเช่น การรักษาพยาบาลน่าจะเป็นสิทธิเฉพาะพนักงาน ไม่รวมถึงครอบครัวการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการยุ่งยากมากขึ้น ในขณะที่บางส่วนอาจถูกระงับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตรเงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน โดยรวมแล้วสวัสดิการน่าจะลดลง ผลกระทบทั้ง 3 ประเด็นนี้แม้ว่าจะยังไม่เกิดขึ้นที่ภายหลังจากการแปรรูปก็ตามแต่เป็นผลระยะยาว

ธัมรงค์ ทศเจริญ (2542) ทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีเขตโทรศัพท์นครหลวงที่ 2.1 โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตโทรศัพท์นครหลวงที่ 2.1 ผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัจจัยแวดล้อม พนักงานองค์การโทรศัพท์มีความรู้ความเข้าใจในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และความรู้สึกมั่นคงในอาชีพหลังการแปรรูปองค์การโทรศัพท์ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าพนักงานองค์การโทรศัพท์ มีความคิดเห็นอยู่ในภาพรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

คือ ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน ด้านผลประโยชน์ของพนักงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านผลประโยชน์สาธารณะ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในภาพรวมระดับปานกลางทุกด้าน ในด้านปัจจัยของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ กับความแตกต่างในความคิดเห็นต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาที่เหลือในการปฏิบัติงาน (ก่อนการเกษียณ) ระดับเงินเดือน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด

ก่อเกียรติ พลายพูล (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยทัศนคติของพนักงานกิจการสื่อสาร โทรคมนาคมต่อผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดจากการดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม โดยศึกษาจากพนักงานในกิจการสื่อสารโทรคมนาคมที่จะต้องถูกแปรสภาพตาม แผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม 2 แห่งคือ พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย และ พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจต่อแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคม และการรับรู้ต่อแผนแม่บทฯ เป็นอย่างดี โดยรับรู้ในสาระสำคัญของแผนแม่บทฯ ทั้งในเรื่องนโยบายหลักของการพัฒนากิจการ โทรคมนาคม การเปิดธุรกิจโทรคมนาคม การแปรสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทยและ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การจัดตั้งบริษัทร่วมทุน ตลอดจนการจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล กิจการโทรคมนาคม การคุ้มครองผู้บริโภค และการพัฒนาบุคลากรด้านโทรคมนาคม

ในด้านทัศนคติของพนักงานต่อผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดจากการดำเนินการตามแผน แม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมต่อพนักงานและต่อสังคม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นว่าการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ที่จะต้องแปรสภาพหน่วยงานและปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงานย่อมต้องส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างแน่นอนไม่ว่าจะเป็นการปรับสภาพการ ทำงานใหม่ที่ต้องทำงานหนักกว่าเดิมเนื่องจากจะต้องมีการแข่งขัน และยอมรับว่าหลังจากการ แปรสภาพหน่วยงานแล้วสวัสดิการที่เคยได้รับตลอดจนความมั่นคงในการทำงานจะลดลง

สำเนา อัฐนาค (2543) ทำการศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย :ศึกษากรณีที่ทำการไปรษณีย์คลองจั่น ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านสภาพการจ้างงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความ คิดเห็นว่าเป็นการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้มีการแปรรูปแล้ว พนักงานจะต้องทำงานหนัก มากขึ้น เพราะว่า การสื่อสารแห่งประเทศไทยจะมีการลดอัตรากำลังของบุคลากรลง ซึ่งใน

ปัจจุบันการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 2 แล้ว และกำลังจะมีรุ่นที่ 3 ตามมาอีก และพนักงานส่วนใหญ่มีความไม่แน่ใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการว่า ในเมื่อการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้มีการแปรรูปแล้ว พนักงานจะได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นหรือไม่ ในด้านการเข้า – ออกจากงาน พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ประเด็นปัญหาที่พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนด ส่วนใหญ่ลาออก ด้วยสาเหตุนี้ทำให้พนักงานมีความรู้สึกหวั่นเกรงต่ออนาคตของตนเอง และในด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทยยังไม่สมควรที่จะต้องแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

อุดม ภัทริชวาล (2543) ทำการศึกษาผลกระทบของการปฏิรูประบบราชการสาขาพลังงาน ต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลการแปรรูปส่วนใหญ่ พนักงานรับรู้จากข่าวภายใน กฟผ. ซึ่งอาจก่อให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ และรูปแบบการแปรรูปที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจได้แก่ การร่วมทุนกับภาคเอกชน การจัดตั้งบริษัทในเครือ และการขายหุ้นให้กับพนักงาน ทิศนะเกี่ยวกับระดับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ทั้งตามมาตรฐานและนอกมาตรฐาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานหลังการแปรรูปของพนักงานเห็นว่า ภายหลังจากการแปรรูปจะได้รับน้อยลงรวมทั้งจำนวนการจ้างงานภายหลังจากการแปรรูปจะน้อยลงนั้น มีอิทธิพลมาจากความคิดเห็นของพนักงานที่รู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพจากการแปรรูปองค์กรที่มีระบบการจ้างงานตลอดชีวิตไปสู่ระบบที่มีการจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา ปัญหาที่สำคัญคือ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและรายละเอียดการแปรรูป ทำให้ขาดความคิดที่จะมองภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรในอนาคต ปัญหาการว่างงานและโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินถึงแต่การเรียกร้องค่าจ้าง สวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ ในด้านปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งมีผลต่อทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป ในขณะที่เพศ อายุ และอายุงานไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป รวมทั้งการรับรู้แผนแม่บทปฏิรูประบบราชการ หน่วยงานที่สังกัดและการที่รัฐมีมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากการแปรรูปที่ชัดเจนมีผลต่อทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป

เก็จวลี จิตวัฒนวิไล (2530 : 108 – 109) ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบของการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะข้าราชการสาย ข และ ค ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

- หากข้าราชการมีการสื่อสารสองทางมาก ก็มีแนวโน้มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง
- หากข้าราชการมีการสื่อสารสองทางมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการบริหาร เงินเดือน รายรับและสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความไม่พึงพอใจในการทำงาน
- หากข้าราชการมีการสื่อสารไม่เป็นทางการมาก ก็มีแนวโน้มที่ข้าราชการจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

หากข้าราชการมีการสื่อสารไม่เป็นทางการมาก ก็มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายการบริหาร เงินเดือน รายรับ สภาพการทำงาน ซึ่งเป็นดัชนีที่บ่งชี้ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภรณ์ ศรีพล (2519 : 30-33) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มาดัดแปลงใช้ในการวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยแต่ละกลุ่มปรากฏว่าในกลุ่มปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงได้เป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนในปัจจัยจูงใจอันดับหนึ่งได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และอันดับสุดท้ายได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ

สมศรี ศานติเกษม (2529 : 73) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี พบว่า ตัวแปรเรื่องระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และความพึงพอใจในการทำงาน เพศ และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน สำหรับระยะเวลาของการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงาน

โสภณ หาสิตะพันธุ์ (2528 : 126) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานภาพและความพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการ และสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ฯ พบว่าข้าราชการเหล่านี้ จะมีความพึงพอใจองค์ประกอบอนามัย จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายจะมีความพอใจสูงกว่าเพศหญิง

ระวิทย์ บุญสินสุข (2524 : 133) ศึกษาเรื่องการสื่อสารเพื่อดำเนินงานภายในของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พบว่า ทิศทางการสื่อสารในองค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การสื่อสารสองทาง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้พูด ได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและทัศนคติต่าง ๆ อย่างเปิดเผยเสรี โดยส่งเสริมการสื่อสารจากล่างขึ้นบน สำหรับวิธีการสื่อสาร หน่วยงานควรมีเครื่องมือสื่อสารเพื่อช่วยในการประชาสัมพันธ์ ส่วนการสั่งงานควรรู้ทั้งวาจาและลายลักษณ์อักษรควบคู่กันไป

ทิชาพร เลิศสมบุญ (2532 : 1-2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับ ศึกษาเฉพาะกรณี : กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม พบว่า ในเรื่องการสั่งงาน โดยปกติทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะของใช้วิธีการสั่งงานแบบลายลักษณ์อักษรเป็นทางการที่สุด เพราะเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีหลักฐานชัดเจนในความรับผิดชอบและการปฏิบัติงาน ในกรณีที่หัวหน้าสั่งงานไม่ชัดเจน และลูกน้องไม่เข้าใจ เขาก็จะเข้าพบและถามจากหัวหน้าโดยตรง

มารยาท ปานุราช (2539 : 74-78) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานของพนักงานการประสานครหลวง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ส่วนลักษณะทางประชากรในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนอัตราเงินเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การ จะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยจากต่างประเทศ

เบียด เบิร์ก . วอบค็อก อินดิคซ์ จอร์ชโอบูลอส และซีวอร์ จาบลิน วิลลิส (Baird Burke, Wolcox Indix Georgopoulos and Seashore Jablin Willits อ้างถึงใน ทิชาพร เลิศสมบุญ , 2532 : 34) ได้พบว่า การเปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความพึงพอใจมาก เขาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อช่องทางการสื่อสารจากล่างขึ้นบนเป็นระบบเปิดด้วยแล้ว จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรายงานข่าวสารสู่ผู้บังคับบัญชา

พิฟเนอร์ และเฟลส์ (Pifner และ Fels, 1964 : 149) กล่าวว่าไว้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งหัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้ถาม แสดงความคิดเห็นเป็นการโต้ตอบ และแสดงการยอมรับคำสั่ง ซึ่งในขั้นแรกจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ แสดงความคิดเห็นได้ โดยไม่ต้องกังวลว่าตนเองจะถูกลงโทษ การกระทำเช่นนี้จะทำให้ผู้ใต้บัญชา รู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรม และนิยมชมชอบหัวหน้าประเภทนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้วย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่อยู่ในหน่วยงานซึ่งไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเลย

ฮันท์ (Hunt อ้างถึงใน ชุตินธร สุตานนท์) พบว่า สาเหตุประการหนึ่งของความไม่พอใจในการทำงานมักจะเกี่ยวข้องกับการสื่อสารในเรื่องของการไม่ได้ข่าวสารอย่างพอเพียงบุคลากรที่ได้รับข่าวสารอย่างเพียงพอกับการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

วีไอโอ (Wiio , 1978 : 5-6) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการสื่อสารในองค์กร พบว่า บุคคลในองค์กร มีความพึงพอใจในการที่จะปรับปรุง การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงกว่าหัวหน้าโดยตรงที่มีต่อตนเองมากที่สุด การสื่อสารจากหัวหน้าในหน่วยงานของตน และการสื่อสารจากบุคลากรอื่นที่อยู่ภายนอกหน่วยงานเป็นอันดับรองลงมา และมีความพึงพอใจที่จะให้มีการปรับปรุงการสื่อสารของพวกเขามีต่อบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้พบว่า แหล่งสารที่บุคคลได้รับข่าวสารมากที่สุดและมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ แหล่งสารจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับแหล่งสารที่ได้รับข่าวสารน้อยที่สุดและมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ แหล่งสารจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงกว่าหัวหน้าโดยตรง

ราด้า (Rada , 1975 : 3455) ได้ศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น นอกจาก

ประสบการณ์ในการสอนแล้วระดับตำแหน่งหน้าที่ก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เมลทเซอร์ (Meltzer , 1981 : 237 อ้างถึงใน ศานิต ศรีรัตน์ , 2535 : 35) กล่าวไว้ว่า บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น อาจเป็นเพราะว่าเมื่ออายุมากขึ้น ความคาดหวังเรื่องต่าง ๆ จะลดน้อยลง และมีประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งทำให้ปรับตัวต่อสภาพการทำงานได้ดีขึ้น ตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุน้อยซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากยังมีความคาดหวังสูงและปรับตัวไม่เหมาะสม

สาลซ์ ดี ซูครีย์ และเจย์ แอล โอติส (Saleh D. Shoukry and Jay L.Otis , 1964) ได้ทำการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อยในลักษณะของงานอย่างเดียวกัน และความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นตามอายุของบุคคลที่เพิ่มขึ้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย” ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในงานวิจัยนี้ได้แก่พนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 937 คน (ที่มา : กองการบุคคล, การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2544)

กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 280 คน
2. ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จำนวน 95 คน

ขนาดตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 937 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane's โดยกำหนดค่าความเชื่อถือได้ในการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 95.5% ยอมให้ผิดพลาดในการประมาณการ 5% ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่า $n = \frac{937}{1 + (937 \times 0.05)^2}$
 $= 280.32$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 280 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรตามระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแบบ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{nxNi}{N}$$

โดย F = จำนวนตัวอย่างในแต่ละฝ่าย
 n = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 N_i = จำนวนพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในแต่ละฝ่าย
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 937 คน

จำนวนทั้งหมดของหน่วยงานที่สังกัด 5 หน่วยงาน

1. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายบริการการบิน	$\frac{280 \times 161}{937}$	= 48.11	คน
2. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายการทำอากาศยาน	$\frac{280 \times 221}{937}$	= 66.00	คน
3. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายรักษาความปลอดภัย	$\frac{280 \times 458}{937}$	= 137.00	คน
4. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	$\frac{280 \times 87}{937}$	= 26.00	คน
5. จำนวนตัวอย่างของกองธุรการ	$\frac{280 \times 10}{937}$	= 3.00	คน

จากการคำนวณสามารถกำหนดตัวอย่างที่จะเก็บจริงในแต่ละรัฐวิสาหกิจที่เป็นตัวแทน ดังนี้

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ตามคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บจริง
1. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายบริการการบิน	161	48.11	48
2. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายการทำอากาศยาน	221	66.00	66
3. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายรักษาความปลอดภัย	458	137.00	137
4. จำนวนตัวอย่างของฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	87	26.00	26
5. จำนวนตัวอย่างของกองธุรการ	10	3.00	3
		รวมตัวอย่างทั้งสิ้น	280

จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากในกลุ่มประชากรแต่ละระดับตำแหน่งและแต่ละหน่วยงานที่สังกัดตามจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารต่าง ๆ และได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Antecedent Variable)

จำแนกออกได้ดังนี้

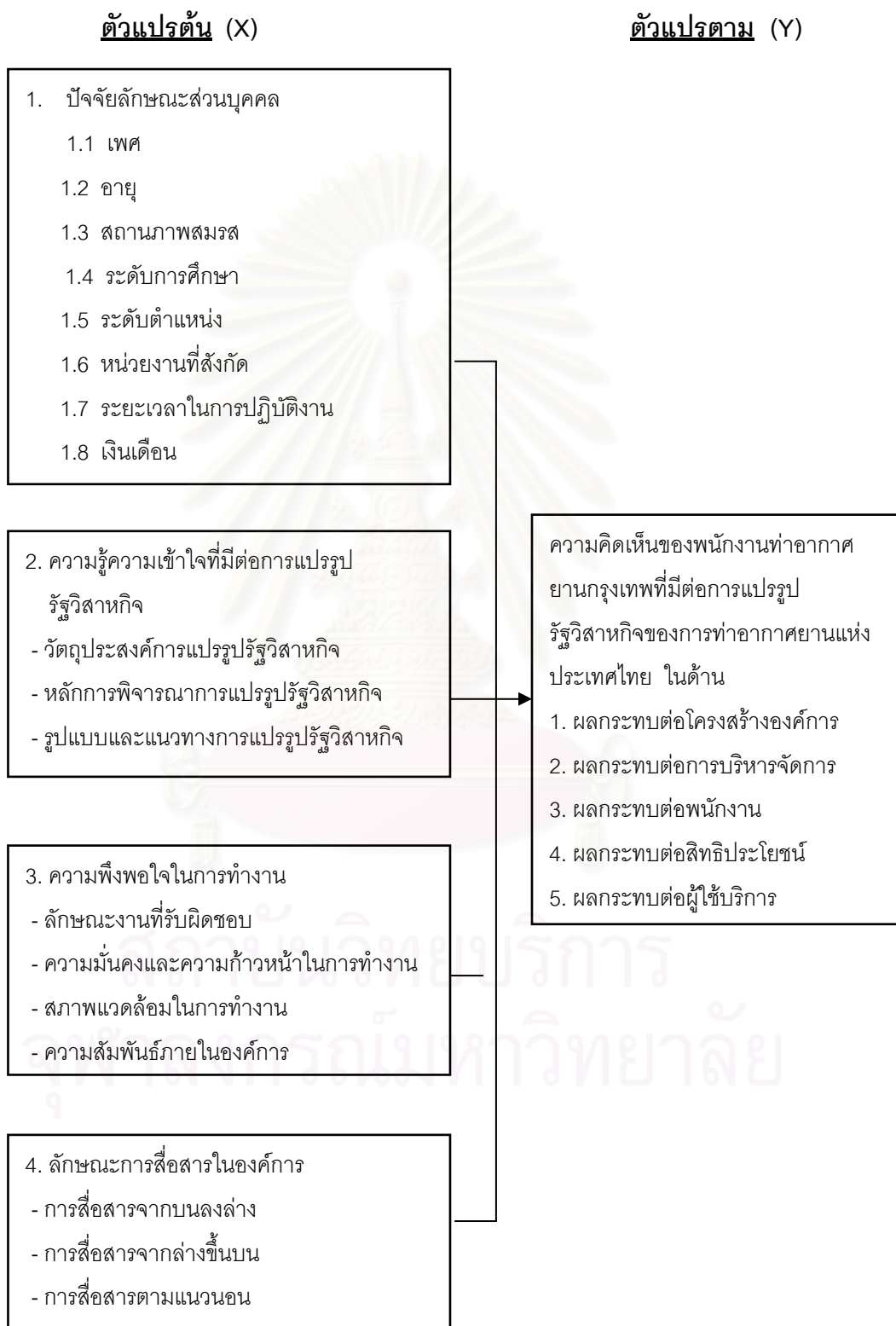
1. ลักษณะทางประชากร
2. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อการบริหารจัดการ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อพนักงาน
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์
5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด ซึ่งผู้วิจัย กำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า และใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ตามประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถามคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน เงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะเป็น คำถาม ถูก หรือ ผิด มีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	ข้อความ	ข้อความ
ตอบถูก	1	0
ตอบผิด	0	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับ ความรู้ความเข้าใจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็น 2 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{1 - 0}{2} = \underline{0.50}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (0.00 - 0.50) แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับน้อย หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ รู้ได้ระดับน้อยและเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มากนัก

2. ระดับค่าเฉลี่ย (0.51 - 1.00) แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ รู้และเข้าใจในข้อเท็จจริงและรายละเอียดของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างดี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวก ในทุกข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 2.33) แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกนึกคิดที่ไม่ค่อยดีต่องานที่ทำ

2. ระดับค่าเฉลี่ย (2.34 - 3.66) แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่องานที่ทำ

3. ระดับค่าเฉลี่ย (3.67 - 5.00) แสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง หมายถึงพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่องานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการทำงานมากขึ้น

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ จากการสื่อสาร 3 ลักษณะ การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้ Rating Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวกในทุกข้อ เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก
ทุกครั้ง	5
บ่อย ๆ	4
บางครั้ง	3
นาน ๆ ครั้ง	2
ไม่เคยเลย	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับการสื่อสารในองค์การของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็น 3 ระดับซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 2.33) แสดงว่า การสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับต่ำ หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ดีกว่าแทบจะไม่มี การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ระดับค่าเฉลี่ย (2.34 - 3.66) แสดงว่า การสื่อสารเกี่ยวของพนักงานกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ดีกว่ามีการติดต่อสื่อสารเป็นบางครั้งระหว่างพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. ระดับค่าเฉลี่ย (3.67 - 5.00) แสดงว่าการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ดีกว่ามีการติดต่อสื่อสารเป็นประจำระหว่างพนักงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัดลักษณะของข้อความที่ใช้มีลักษณะในเชิงบวก (ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, และข้อ 30) ในเชิงลบ (ข้อ 13, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 27, และข้อ 29) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็น 3 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 2.33) แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับน้อย หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดีในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารการจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

2. ระดับค่าเฉลี่ย (2.34 - 3.66) แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารการจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

3. ระดับค่าเฉลี่ย (3.67 - 5.00) แสดงว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับมาก หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารการจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

ส่วนที่ 6 เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมพันธระหว่างตัวแปรต่างๆ

มีค่าต่ำกว่า	.33	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
มีค่าระหว่าง	.33 - .66	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
มีค่าระหว่าง	.67 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

ส่วนที่ 7 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ปัญหาและข้อเสนอแนะในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากร ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ และระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายถึงความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ และความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

3. ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และ สถานภาพสมรส

4. ค่า One way ANOVA ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน

5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้อธิบายความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาตัวพยากรณ์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในส่วนการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ให้พนักงานทอท. กรอกเองโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์เป็นผู้ตรวจสอบประเด็นที่ชักถาม เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของคำถาม โดยใช้การสื่อความหมายในการตั้งประเด็นคำถามให้ตรงตามที่ต้องการมากที่สุดตลอดกระบวนการวิจัย

ส่วนแบบสำรวจทั่วไป ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีชักรุ่นตัวอย่างที่วิจัย จำนวน 30 คน โดยให้ครอบคลุมกลุ่มคนในระดับบริหาร และปฏิบัติการ เพื่อทดสอบว่าคำถามสื่อความหมายตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการหรือไม่ ข้อความเหมาะสมหรือไม่ และนำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเชื่อถือได้ด้วยการคำนวณสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Cronbach Coefficient)

ผลจากการคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือจากแบบสอบถาม แบ่งได้เป็นดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .8207 |
| 2. แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .9232 |
| 3. แบบสอบถามความคิดเห็นของลักษณะการสื่อสารในองค์การเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .9361 |
| 4. แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย | สัมประสิทธิ์อัลฟา = .9244 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเวลาประมาณ 3 เดือน ตั้งแต่เดือนธันวาคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการวิจัยเชิงสำรวจ คือ วิเคราะห์ข้อมูลทางค่าสถิติ เพื่อความถูกต้องและเชื่อถือได้ ตลอดจนเพื่อความรวดเร็วในการคำนวณ ผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) หลังจากที่ได้สร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มาจากคนในวงใน ขณะเก็บรวบรวมข้อมูลได้ใช้ทฤษฎีเป็นแนวทาง เพื่อข้อสรุปและมีการตรวจสอบข้อมูลเป็นระยะจนเก็บข้อมูลแล้วเสร็จ

การนำเสนอข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องนี้ การสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย “ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตอบปัญหาการวิจัยในแต่ละข้อ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความหมาย มุมมอง และแนวคิดของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยจะทำการนำเสนอตามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับการแปรรูป
2. แนวทางการบริหารการสื่อสาร
3. ความพึงพอใจในการทำงานกลุ่มพนักงานทอท.
4. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการยอมรับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยแสดงผลเป็นร้อยละและค่าเฉลี่ย

1.1 ปัจจัยทางประชากร คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง(ซี) ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน

1.2 ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน คือ

- การสื่อสารจากบนลงล่าง
- การสื่อสารจากล่างขึ้นบน
- การสื่อสารตามแนวนอน

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน

- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 280)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	184	65.7
หญิง	96	34.3
2. อายุ		
ต่ำกว่า 36 ปี	107	38.2
36 – 45 ปี	78	27.9
ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป	95	33.9
(อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 40 ปี)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	71	25.4
สมรส (รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)	209	74.6
4. ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือเทียบเท่า ม.6	85	30.4
ปวส. หรืออนุปริญญา	34	12.1
ปริญญาตรี	154	55.0
ปริญญาโท	7	2.5
5. ระดับตำแหน่ง (ซี)		
ระดับ 3	107	38.2
ระดับ 4	82	29.3
ระดับ 5 – 8	91	32.5
6. หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายบริการการบิน	48	17.1
ฝ่ายการทำอากาศยาน	66	23.6
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	137	48.9
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	26	9.3
กองธุรการ	3	1.1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ชาย	184	65.7
หญิง	96	34.3
8. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 12,501 บาท	107	38.2
12,501 – 25,000 บาท	79	28.2
ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	94	33.6
(ต่ำสุด 6,600 บาทสูงสุด 57,000 บาท เงินเดือนเฉลี่ย 21,733.48 บาท)		

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายข้อมูลลักษณะทางประชากรได้ดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.3
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่ที่สุดมีอายุต่ำกว่า 36 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.9 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 โดยมีอายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 40 ปี
3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.6 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.4
4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55. รองลงมาตามลำดับได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า ม.6 คิดเป็นร้อยละ 30.4 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 12.1 และกลุ่มจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.5

5. ระดับตำแหน่ง (ซี) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 5-8 คิดเป็นร้อยละ 32.5 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 29.3

6. หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาได้แก่ ฝ่ายการทำอากาศยาน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ฝ่ายบริการการบิน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย คิดเป็นร้อยละ 9.3 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ กองธุรการ คิดเป็นร้อยละ 1.1

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.1 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 –20 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.7 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 33 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14 ปี

8. เงินเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,501 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.6 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มที่มีเงินเดือนระหว่าง 12,501 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.2 โดยมีเงินเดือนต่ำสุด 6,600 บาท สูงสุด 57,000 บาท เงินเดือนเฉลี่ย 21,733.48 บาท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยในเรื่องของความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แสดงให้เห็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ เป็นรายข้อ

ข้อความ	ตอบ		\bar{x}	S.D.	ระดับ ความรู้ ความ เข้าใจ
	ถูก	ผิด			
(n=280)					
วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ					
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือการลดบทบาทของภาครัฐในการดำเนินการโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินงานหรือเป็นเจ้าของ	(252) 90.0%	(28) 10.0%	0.90	.30	มาก
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจในระบบเศรษฐกิจ	(233) 83.2%	(47) 16.8%	0.83	.37	มาก
3. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF)	(198) 70.7%	(82) 29.3%	0.71	.46	มาก
*4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก	(167) 59.6%	(113) 40.4%	0.40	.49	น้อย
5. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อสนับสนุนรัฐวิสาหกิจให้มีสถานะเป็นบริษัทมหาชน และจดทะเบียนในหลักทรัพย์	(252) 90.0%	(28) 10.0%	0.90	.30	มาก
6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐได้ดำเนินการอยู่โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน	(233) 83.2%	(47) 16.8%	0.83	.37	มาก

(n=280)

ข้อความ	ตอบ	ตอบ	\bar{x}	ระดับ	S.D.	ความรู้ ความ เข้าใจ
	ถูก	ผิด				

หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

7. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ ทอท. เพื่อนำเงินที่ได้จาก (195) การแปรรูปไปใช้ในโครงการก่อสร้างท่าอากาศยาน สากลกรุงเทพมหานครแห่งที่ 2	(85) 69.6%	0.70 30.4%		.46	มาก
8. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เป็นการเพิ่มความ คล่องตัวในการบริหารงาน	(233) 83.2%	(47) 16.8%	0.83	.37	มาก
*9. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มภาระทางด้าน การเงินและการลงทุนของภาครัฐ	(84) 30.0%	(196) 70.0%	0.70	.46	มาก
10. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เป็นการเพิ่มประสิทธิ- ภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการดำเนินงานขององค์กร	(233) 83.2%	(47) 16.8%	0.83	.37	มาก
11. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เพื่อเพิ่มความสามารถ ในการระดมทุนให้องค์กร	(237) 84.6%	(47) 15.4%	0.85	.36	มาก
12. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เพื่อเป็นการปรับปรุงการ สร้างรายได้ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มมูลค่าขององค์กร	(222) 79.3%	(58) 20.7%	0.79	.41	มาก

รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน

*13. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการจัดหาพันธมิตร ร่วมทุน เป็นการเพิ่มอิสระในการบริหารงาน	(183) 65.4%	(97) 34.6%	0.35	.48	น้อย
14. การให้สัมปทานเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ	(177) 63.2%	(103) 36.8%	0.63	.48	มาก
15. การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน คือ การที่รัฐเข้า ดำเนินการโดยร่วมลงทุนกับเอกชนในสัดส่วนต่าง ๆ กัน เพื่อประสานความเชี่ยวชาญและทุน	(215) 76.8%	(65) 23.2%	0.77	.42	มาก

16. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้ต่างชาติ เข้ามาถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจได้	(230) 82.1%	(50) 17.9%	0.82	.38	มาก
17. การจำหน่ายกิจการให้เอกชนด้วยการกระจายหุ้นใน ตลาดหลักทรัพย์เป็นวิธีการแปรรูปในลักษณะที่รัฐ ลดสัดส่วนในการถือหุ้นลง ด้วยการขายหุ้นผ่าน ตลาดหลักทรัพย์	(242) 86.4%	(38) 13.6%	0.86	.34	มาก
18. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การให้เอกชนเช่าทรัพย์สิน ของรัฐชั่วคราว โดยเมื่อครบกำหนดแล้วเอกชนจะต้อง คืนให้รัฐตามเดิม	(106) 37.9%	(174) 62.1%	0.38	.49	น้อย
*19. การขายหุ้นของ ทอท. ให้แก่พนักงานของ ทอท. เองนั้น ไม่จัดว่าเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	(104) 37.1%	(176) 62.9%	0.63	.48	มาก
20. การที่รัฐมีการให้เงินอุดหนุนแก่ภาคเอกชนเพื่อให้ภาค เอกชนดำเนินกิจการแทนรัฐจัดได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	(158) 56.4%	(122) 43.6%	0.56	.50	มาก

หมายเหตุ: * ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 2 แสดงภาพรวมระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีข้อที่แสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{x} = 0.35$) ในด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน ข้อ 13 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการจัดหาพันธมิตรร่วมทุน เป็นการเพิ่มอิสระในการบริหารงาน รองลงมาคือ ข้อ 18 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือการให้เอกชนเช่าทรัพย์สินของรัฐชั่วคราว โดยเมื่อครบกำหนดแล้วเอกชนจะต้องคืนให้รัฐตามเดิม และด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ข้อ 4 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ($\bar{x} = 0.40$) ส่วนข้อที่แสดงถึงระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก มี 17 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 0.90$) ได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ข้อ 1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือการลดบทบาทของภาครัฐในการดำเนินกิจการโดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินงานหรือเป็นเจ้าของ

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นรายด้านและโดยรวม

	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความรู้ ความเข้าใจ
วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	0.76	.17	มาก
หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	0.78	.22	มาก
รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	0.62	.17	มาก
เฉลี่ยรวม	0.71	.13	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในระดับมาก ($\bar{x} = 0.71$) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระดับมาก ($\bar{x} = 0.78$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ($\bar{x} = 0.76$) และด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน ($\bar{x} = 0.62$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ได้แสดงไว้ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนน
เฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
เป็นรายข้อ

(n = 280)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจใน การทำงาน
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ								
1. งานที่ท่านได้ทำอยู่ใน ขณะนี้เปิดโอกาสให้ ท่านได้นำความรู้ความ สามารถมาใช้ได้เต็มที่	(47) 16.8%	(116) 41.4%	(67) 23.9%	(43) 15.4%	(7) 2.5%	3.55	1.02	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าปริมาณงาน ที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ ความเหมาะสมดีแล้ว	(41) 14.6%	(129) 46.1%	(43) 15.4%	(51) 18.2%	(16) 5.7%	3.46	1.12	ปานกลาง
3. ท่านสามารถทำงานที่ รับผิดชอบได้ตามคำสั่ง ครบถ้วนตามกำหนดเวลา	(76) 27.1%	(153) 54.6%	(38) 13.6%	(12) 4.3%	(1) 0.4%	4.04	.78	มาก
4. ท่านได้ทำงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ ความ สามารถ และวุฒิการ ศึกษาที่มีอยู่	(43) 15.4%	(108) 38.6%	(56) 20.0%	(58) 20.7%	(15) 5.4%	3.38	1.13	ปานกลาง
5. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะ นี้เปิดโอกาสให้ท่านได้ พัฒนาทักษะความรู้และ ความสามารถของตนเอง	(43) 15.4%	(144) 51.4%	(57) 20.4%	(25) 8.9%	(11) 3.9%	3.65	.78	ปานกลาง

ความมั่นคงและความก้าวหน้า

หน้าในการทำงาน

6. ถ้าท่านทำงานจนเกิด ผลงานที่ดี ท่านจะ ได้รับการสนับสนุนจาก หน่วยงานให้ได้รับ ความดีความชอบ	(41) 14.6%	(100) 35.7%	(101) 36.1%	(29) 10.4%	(9) 3.2%	3.48	.97	ปานกลาง
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	----------------	----------------	---------------	-------------	------	-----	---------

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจใน การทำงาน
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย			
7. ท่านมีโอกาสที่จะก้าว สู่ตำแหน่งในระดับสูง	(22) 7.9%	(65) 23.2%	(158) 56.4%	(20) 7.1%	(15) 5.4%	3.21	.89	ปานกลาง
8. ท่านมีความมั่นคงใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำอยู่	(34) 12.1%	(127) 45.4%	(102) 36.4%	(11) 3.9%	(6) 2.1%	3.61	.83	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ทำอยู่	(28) 10.0%	(84) 30.0%	(149) 53.2%	(13) 4.6%	(6) 2.1%	3.41	.82	ปานกลาง
10. หน่วยงานของท่านส่งเสริม ความรู้เพิ่มเติมเพื่อ นำมาใช้ในการทำงาน	(48) 17.1%	(133) 47.5%	(62) 22.1%	(26) 9.3%	(11) 3.9%	3.65	1.00	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน								
11. หน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอและมี ความทันสมัย	(28) 10.0%	(121) 43.2%	(64) 22.9%	(52) 18.6%	(15) 5.4%	3.34	1.06	ปานกลาง
12. หน่วยงานของท่านมี อาคาร สถานที่ ที่มี ความเหมาะสมกับ การทำงาน	(33) 11.8%	(149) 53.2%	(37) 13.2%	(45) 16.1%	(16) 5.7%	3.49	1.07	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านมี ความปลอดภัย	(27) 9.6%	(106) 37.9%	(90) 32.1%	(39) 13.9%	(18) 6.4%	3.30	1.04	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ						(n = 280)		ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	\bar{x}	S.D.	
14. หน่วยงานของท่านมีคุณภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน	(24) 8.6%	(153) 54.6%	(56) 20.0%	(37) 13.2%	(10) 3.6%	3.51	.95	ปานกลาง
15. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ที่เหมาะสม	(37) 13.2%	(185) 66.1%	(36) 12.9%	(16) 5.7%	(6) 2.1%	3.82	.81	มาก
16. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ในการทำงานที่เหมาะสม	(27) 9.6%	(144) 51.4%	(53) 18.9%	(39) 13.9%	(17) 6.1%	3.45	1.04	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ภายในองค์การ								
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	(67) 23.9%	(176) 62.9%	(27) 9.6%	(8) 2.9%	(2) 0.7%	4.06	.72	มาก
18. เพื่อนร่วมงานของท่านเข้ามาช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	(58) 20.7%	(157) 56.1%	(53) 18.9%	(7) 2.5%	(5) 1.8%	3.91	.81	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	(48) 17.1%	(131) 46.8%	(83) 29.6%	(12) 4.3%	(6) 2.1%	3.73	.87	มาก
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับท่านในการทำงาน	(46) 16.4%	(145) 51.8%	(71) 25.4%	(11) 3.9%	(7) 2.5%	3.76	.86	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจใน การทำงาน
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง			
21. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ ชี้แจงให้ท่านเข้าใจใน แผนการทำงานและ เป้าหมายของหน่วยงาน	(41) 14.6%	(151) 53.9%	(70) 25.0%	(11) 3.9%	(7) 2.5%	3.74	.85	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงภาพรวมระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มี 7 ข้อ ที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 4.06) ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ข้อ 17 คือท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดีส่วนในข้ออื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 3.65) คือในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ข้อ 5 คืองานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถของตนเอง และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อ 10 หน่วยงานของท่านส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{x} = 3.21) ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อ 6 คือท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้ในอนาคต

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 5 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน (ด้าน)	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ ในการทำงาน
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3.61	.76	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.47	.72	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.48	.78	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.84	.69	สูง
เฉลี่ยรวม	3.59	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.84$) ส่วนในด้านอื่น ๆ พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.61$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.48$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.47$) จะมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปร รูปรัฐวิสาหกิจ

ในการวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ โดยแบ่งลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้าน
การสื่อสารจากบนลงล่าง ด้านการสื่อสารจากล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารตามแนวนอน

โดยผลการวิเคราะห์ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปร
รูปรัฐวิสาหกิจ ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย ลักษณะการ สื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นรายข้อ

(n= 280)

ข้อความ	ทุกครั้ง	บ่อยๆ	บางครั้ง ครั้ง	นานๆ เลย	ไม่เคย	\bar{x}	S.D.	ความ หมาย
---------	----------	-------	-------------------	-------------	--------	-----------	------	--------------

การสื่อสารจากบนลงล่าง

1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการแปรรูปจาก ผู้บังคับบัญชาในหน่วย งาน	(26) 9.3%	(53) 18.9%	(123) 43.9%	(69) 24.6%	(9) 3.2%	3.06	.97	ปานกลาง
2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การแปรรูปที่ท่านได้รับ มาจากการอ่านรายงาน และข่าวสารที่เป็นลาย ลักษณ์อักษร	(30) 10.7%	(77) 27.5%	(119) 42.5%	(46) 16.4%	(8) 2.9%	3.27	.96	ปานกลาง
3. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การแปรรูปที่ท่านได้รับ มาจากการพูดคุยอย่าง ไม่เป็นทางการกับผู้ บังคับบัญชา	(12) 4.3%	(46) 16.4%	(126) 45.0%	(68) 24.3%	(28) 10.0%	2.81	.97	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

(n= 280)

ข้อความ	ทุกครั้ง	บ่อยๆ	บางครั้ง ครั้ง	นานๆ เลย	ไม่เคย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
								ความคิด เห็น
4. ท่านทราบเป้าหมายใน การแปรรูป ทอท. จาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	(21) 7.5%	(39) 13.9%	(127) 45.4%	(55) 19.6%	(38) 13.6%	2.82	1.07	ปานกลาง
5. ท่านได้รับนโยบายการ แปรรูป ทอท. จากผู้ บังคับบัญชาโดยตรง	(14) 5.0%	(25) 8.9%	(134) 47.9%	(56) 20.0%	(51) 18.2%	2.63	1.04	ปานกลาง
6. ท่านได้รับข้อมูลข่าว สารการแปรรูปจาก การประชุมที่เป็นทาง การภายในหน่วยงาน	(16) 5.7%	(50) 17.9%	(122) 43.6%	(71) 25.4%	(21) 7.5%	2.89	.98	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาของ ท่านมักสั่งงานมายัง ท่านโดยตรง	(37) 13.2%	(79) 28.2%	(98) 35.0%	(35) 12.5%	(31) 11.1%	3.20	1.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของการสื่อสารจากบนลงล่าง						2.95	0.71	ปานกลาง

การสื่อสารจากล่างขึ้นบน

8. ท่านได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การแปรรูปกับผู้บังคับ บัญชาของท่านเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ	(6) 2.1%	(30) 10.7%	(107) 38.2%	(55) 19.6%	(82) 29.3%	2.37	1.08	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสพูดคุย กับ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้เฉพาะการพูดคุย อย่างเป็นทางการเท่านั้น	(5) 1.8%	(37) 13.2%	(98) 35.0%	(89) 31.8%	(51) 18.2%	2.49	.99	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ทุกครั้ง	บ่อยๆ	บางครั้ง ครั้ง	นานๆ เลย	ไม่เคย	\bar{x}	S.D.	(n= 280)
								ระดับ ความคิด เห็น
10. ผู้บังคับบัญชารับฟัง ความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะของท่านใน เรื่องการแปรรูป ทอท.	(9) 3.2%	(35) 12.5%	(80) 28.6%	(59) 21.1%	(97) 34.6%	2.29	1.16	น้อย
11. ท่านสามารถร้องเรียน หรือซักถามในกรณี ที่ท่านมีข้อสงสัยใน เรื่องการแปรรูป ทอท.	(13) 4.6%	(37) 13.2%	(101) 36.1%	(53) 18.9%	(76) 27.1%	2.49	1.16	ปานกลาง
12. ท่านให้ความร่วมมือ หรือแสดงความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ ต่อการแปรรูป ทอท.	(26) 9.3%	(33) 11.8%	(105) 37.5%	(60) 21.4%	(56) 20.0%	2.69	1.19	ปานกลาง
13. ท่านมีโอกาสพูดคุย กับผู้บังคับบัญชา อย่างไม่เป็นทางการ ในเรื่องของการแปร รูป ทอท.	(4) 1.4%	(27) 9.6%	(106) 37.9%	(73) 26.1%	(70) 25.0%	2.36	1.01	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของการสื่อสารจากล่างขึ้นบน						2.45	0.86	ปานกลาง

การสื่อสารตามแนวนอน

14. หน่วยงานของท่านมี การร่วมประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิด เห็นข้อตกลงในเรื่อง ปัญหาการแปรรูป ทอท.	(12) 4.3%	(34) 12.1%	(89) 31.8%	(68) 24.3%	(77) 27.5%	2.41	1.14	ปานกลาง
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	------	------	---------

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ทุกครั้ง	บ่อยๆ	บางครั้ง ครั้ง	นานๆ เลย	ไม่เคย	\bar{x}	S.D.	(n= 280)
								ระดับ ความคิดเห็น
15. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่านภายในหน่วยงาน	(8) 2.9%	(73) 26.1%	(105) 37.5%	(79) 28.2%	(15) 5.4%	2.93	.93	ปานกลาง
16. ท่านสอบถามข้อมูลการแปรรูปจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่านภายในหน่วยงาน	(8) 2.9%	(86) 30.7%	(108) 38.6%	(64) 22.9%	(14) 5.0%	3.04	.92	ปานกลาง
17. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องการแปรรูปกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน	(7) 2.5%	(70) 25.0%	(120) 42.9%	(56) 20.0%	(27) 9.6%	2.91	.96	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของการสื่อสารตามแนวนอน						2.82	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงภาพรวมของลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มี 1 ข้อที่แสดงลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.29$) ในด้านการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านในเรื่องการแปรรูป ทอท. ส่วนในข้ออื่นๆ มีลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.27$) คือในด้านการสื่อสารจากบนลงล่าง ข้อ 2 เรื่องข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ท่านได้รับมาจากการอ่านรายงานและข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลของลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นรายด้านได้ตามตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยของลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน (ด้าน)	\bar{x}	S.D.	ความหมาย
การสื่อสารจากบนลงล่าง	2.95	.71	ปานกลาง
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	2.45	.86	ปานกลาง
การสื่อสารตามแนวนอน	2.82	.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารจากบนลงล่าง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีลักษณะการสื่อสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.95$) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสื่อสารตามแนวนอน ($\bar{x} = 2.82$) และด้านการสื่อสารจากล่างขึ้นบน ($\bar{x} = 2.45$)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย แบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ และระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับน้อย หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดี ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

ระดับปานกลาง หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางค่อนข้างดี ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารการจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

ระดับมาก หมายถึง พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดี ในด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารการจัดการ ด้านพนักงาน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผู้ใช้บริการ

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายข้อ

(n = 280)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ
	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย			
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง			ความคิดเห็น

ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร

1. ท่านต้องการให้ทอท. มีการแปรรูป ไม่ว่าจะ ทำให้โครงสร้างขององค์กรเปลี่ยนไป	(33) 11.8%	(78) 27.9%	(85) 30.4%	(56) 20.0%	(28) 10.0%	3.11	1.16	ปานกลาง
2. การแปรรูปทอท. จะ ทำให้การปฏิบัติงาน มีสายการบังคับบัญชา ที่สั้นลงสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น	(45) 16.1%	(119) 42.5%	(93) 33.2%	(18) 6.4%	(5) 1.8%	3.65	.89	ปานกลาง
3. การแปรรูปทอท. ทำให้องค์การมีขนาดเล็ก ลงและมีความคล่องตัว ในการบริหารงาน	(39) 13.9%	(104) 37.1%	(106) 37.9%	(26) 9.3%	(5) 1.8%	3.52	.91	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. การแปรรูป ทอท. ทำให้ ให้โครงสร้างของแต่ละ หน่วยงานมีความ ชัดเจนมากขึ้น	(40) 14.3%	(120) 42.9%	(96) 34.3%	(19) 6.8%	(5) 1.8%	3.61	.88	ปานกลาง
5. การแปรรูปทอท. ทำให้ แต่ละฝ่ายมีโครงสร้าง การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	(42) 15.0%	(105) 37.5%	(109) 38.9%	(20) 7.1%	(4) 1.4%	3.58	.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ						3.49	0.80	ปานกลาง

ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

6. การแปรรูปทอท. จะทำให้ ให้มีระบบการสรรหา มีความโปร่งใส คำนึงถึง ความรู้ สามารถ ผลงาน ประสบการณ์เป็นหลัก	(49) 17.5%	(76) 27.1%	(124) 44.3%	(22) 7.9%	(9) 3.2%	3.48	.98	ปานกลาง
7. เมื่อมีการแปรรูปทอท. ท่านคิดว่าการแต่งตั้ง คณะกรรมการจะมี ความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้	(24) 8.6%	(55) 19.6%	(171) 61.1%	(23) 8.2%	(7) 2.5%	3.24	.82	ปานกลาง
8. ท่านคิดว่าการแปรรูป ทอท. จะทำให้ทอท. มี การจัดการที่มีประสิทธิ- ภาพมากขึ้น ซึ่งมีผลทำ ให้ทอท. มีชื่อเสียงด้าน การเป็นศูนย์ กลางการขนส่ง	(34) 12.1%	(89) 31.8%	(134) 47.9%	(18) 6.4%	(5) 1.8%	3.46	.85	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง			
9. การแปรรูป ทอท. จะทำให้มีระบบการ ประเมินผลงานของ บุคลากรมีมาตรฐาน โดยเน้นประสิทธิ- ภาพและผลงาน เป็นสำคัญ	(33) 40.4%	(113) 42.5%	(119) 4.3%	(12) 1.1%	(3)	3.58	.80	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าการทำ สัญญาจ้างบริหาร การท่าอากาศยาน กับพันธมิตรธุรกิจ ให้เข้ามาบริหาร ทอท. จะทำให้การ ปฏิบัติงานมีความ ชัดเจนและลดความ ซับซ้อนในการ ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	(20) 7.1%	(73) 26.1%	(155) 55.4%	(27) 9.6%	(5) 1.8%	3.27	.80	ปานกลาง
11. การแปรรูป ทอท. จะทำให้การปฏิบัติ งานเป็นเอกภาพ และมีอิสระ ปราศ- จากการแทรกแซงจาก อำนาจทางการเมือง	(25) 8.9%	(54) 19.3%	(160) 57.1%	(21) 7.5%	(20) 7.1%	3.15	.94	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ
	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย			ความ
	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง			คิดเห็น
12. ท่านคิดว่าภายหลัง การแปรรูป ทอท. 9.6% แล้วจะทำให้ ทอท. สามารถสร้างผล กำไรได้มากขึ้น	(27) 26.4%	(74) 57.9%	(162) 4.6%	(13) 1.4%	(4)	3.38	.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมผลกระทบต่อการบริหารจัดการ						3.36	0.66	ปานกลาง

ผลกระทบต่อพนักงาน

*13. ท่านคิดว่า การแปรรูป ทอท. จะมีผลทำให้เกิด ความไม่มั่นคงในการ ทำงาน	(38) 13.6%	(76) 27.1%	(143) 51.1%	(17) 6.1%	(6) 2.1%	2.56	.87	ปานกลาง
*14. การแปรรูป ทอท. อาจ จะต้องมีการปรับลด หรือโอนย้ายพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	(69) 24.6%	(120) 42.9%	(73) 26.1%	(16) 5.7%	(2) 0.7%	2.15	.88	น้อย
15. การแปรรูป ทอท. จะ ทำให้พนักงานปฏิบัติ งานได้มีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น	(36) 12.9%	(104) 37.1%	(123) 43.9%	(13) 4.6%	(4) 1.4%	3.55	.83	ปานกลาง
*16. ท่านรู้สึกหวั่นเกรง ต่ออนาคตในการ ทำงานเมื่อ ทอท. ได้มีการแปรรูป	(78) 27.9%	(78) 27.9%	(88) 31.4%	(28) 10.0%	(8) 2.9%	2.32	1.07	น้อย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
*17. ท่านคิดว่าเมื่อทอท. มีการแปรรูป ท่าน 15.4% และครอบครัวจะได้ รับผลกระทบทาง เศรษฐกิจ	(43) 26.8%	(75) 45.4%	(127) 10.4%	(29) 2.1%	(6)	2.57	.94	ปานกลาง
*18. ท่านคิดว่าเมื่อทอท. มีการแปรรูป ท่าน และครอบครัวจะได้ รับผลกระทบต่อ สถานภาพทาง สังคม	(37) 13.2%	(60) 21.4%	(135) 48.2%	(38) 13.6%	(10) 3.6%	2.72	.97	ปานกลาง
*19. การแปรรูป ทอท. จะมีผลกระทบต่อ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	(31) 11.1%	(69) 24.6%	(146) 52.1%	(27) 9.6%	(7) 2.5%	2.67	.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมผลกระทบต่อพนักงาน						2.65	0.62	ปานกลาง

ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์

20. ท่านคิดว่าถ้าทอท. มีการแปรรูปแล้ว การบริหารจัดการ แบบใหม่ที่เกิดขึ้น	(19) 6.8%	(110) 39.3%	(140) 50.0%	(8) 2.9%	(3) 1.1%	3.48	.71	ปานกลาง
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------	----------------	----------------	-------------	-------------	------	-----	---------

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง			
21. การแปรรูป ทอท. จะทำให้พนักงาน ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี กว่าในปัจจุบัน	(26) 9.3%	(94) 33.6%	(147) 52.5%	(10) 3.6%	(3) 1.1%	3.46	.76	ปานกลาง
*22. รายได้และสวัสดิการ ที่ท่านได้รับอยู่ใน ขณะ นี้เพียงพอต่อการดำรง ชีพอย่างสะดวกสบาย	(17) 6.1%	(106) 37.9%	(78) 27.9%	(59) 21.1%	(20) 7.1%	2.85	1.04	ปานกลาง
23. การแปรรูป ทอท. จะทำให้ทอท.มี กิจการที่มั่นคง และมีฐานะการ เงินที่ดีมากยิ่งขึ้น	(16) 5.7%	(92) 32.9%	(156) 55.7%	(10) 3.6%	(6) 2.1%	3.36	.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์						3.29	0.48	ปานกลาง

ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

24. การแปรรูป ทอท. สามารถหารายได้ เพิ่มขึ้นจากการ เก็บค่าบริการจาก ผู้ใช้บริการได้	(18) 6.4%	(95) 33.9%	(127) 45.4%	(33) 11.8%	(7) 2.5%	3.30	.85	ปานกลาง
------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	---------------	----------------	---------------	-------------	------	-----	---------

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
25. การแปรรูปทอท. จะ ทำให้ ทอท. สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพ การให้บริการ	(25) 8.9%	(118) 42.1%	(116) 41.4%	(16) 5.7%	(5) 1.8%	3.51	.81	ปานกลาง
26. การแปรรูปทอท. จะ ทำให้ผู้ใช้บริการมี ความพึงพอใจต่อ การรักษาความ ปลอดภัยและสิ่ง อำนวยความสะดวก	(23) 8.2%	(98) 35.0%	(136) 48.6%	(15) 5.4%	(8) 2.9%	3.40	.83	ปานกลาง
*27. ท่านคิดว่า ทอท. สามารถเพิ่มประสิทธิ- ภาพด้านการบริการ โดยไม่จำเป็นต้องแปรรูป	(49) 17.5%	(118) 42.1%	(88) 31.4%	(19) 6.8%	(6) 2.1%	2.33	.91	น้อย
28. การแปรรูป ทอท. จะทำให้ผู้ใช้ บริการได้รับการ บริการที่เหมาะสม กับค่าบริการที่ เพิ่มขึ้น	(20) 7.1%	(100) 35.7%	(134) 47.9%	(19) 6.8%	(7) 2.5%	3.38	.82	ปานกลาง
*29. การเพิ่มค่าบริการ ภายหลังการแปรรูป ทอท.จะทำให้ ผู้ใช้บริการคิด ว่าเป็นการผลัก ภาระค่าใช้จ่าย ให้กับผู้ใช้บริการ	(38) 13.6%	(112) 40.0%	(100) 35.7%	(25) 8.9%	(5) 1.8%	2.45	.89	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

(n = 280)

ข้อความ	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น	\bar{x}	S.D.	ระดับ ความเห็น
	ด้วย อย่างยิ่ง	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย อย่างยิ่ง			
30. การแปรรูป ทอท. จะทำให้ผู้ใช้ บริการมีความ พึงพอใจในการ บริการที่มีความ สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น	(21) 7.5%	(89) 31.8%	(151) 53.9%	(17) 6.1%	(2) 0.7%	3.39	.74	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยผลกระทบของผู้ใช้บริการ						3.11	0.47	ปานกลาง

หมายเหตุ: * ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 แสดงภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามี 3 ข้อ ที่แสดงถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 2.15$) ในด้านผลกระทบต่อพนักงาน ข้อ 14 เรื่องการแปรรูป ทอท. อาจจะต้องมีการปรับลดหรือโอนย้ายพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญ และกำลังใจในเรื่องการทำงาน ข้อ 16 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพรู้สึกหวั่นเกรงต่ออนาคตในการทำงานเมื่อ ทอท. ได้มีการแปรรูป ($\bar{x} = 2.32$) และในด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ข้อ 27 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพคิดว่า ทอท. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการให้บริการให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการโดยไม่จำเป็นต้องแปรรูป ($\bar{x} = 2.33$) ส่วนที่เหลืออีก 27 ข้อ แสดงถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.65$) ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ข้อ 2 เรื่องการแปรรูป ทอท. จะทำให้การปฏิบัติงานมีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง สามารถตัดสินใจได้รวดเร็วขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้าน ได้ตามตารางที่ 11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ด้าน)	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ	3.49	.80	ปานกลาง
ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	3.36	.66	ปานกลาง
ผลกระทบต่อพนักงาน	2.65	.62	ปานกลาง
ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	3.29	.48	ปานกลาง
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	3.11	.47	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.15	.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ในทุก ๆ ด้าน ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ($\bar{x} = 3.49$) ด้านผลกระทบต่อการบริหาร

จัดการ ($\bar{x} = 3.36$) ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ ($\bar{x} = 3.29$) ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ($\bar{x} = 3.11$) และด้านผลกระทบต่อพนักงาน ($\bar{x} = 2.65$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ทั้ง 5 ด้าน เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวแปรใดที่มีความแตกต่าง ความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าวได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่ม (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณโดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้ในการอธิบายปัจจัยทำนาย สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ

(n = 28)เพศ

	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	P
ชาย	184	3.18	.45	2.11*	.036
หญิง	96	3.07	.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่มีเพศต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	P
------------------------------------------------------------	------------	-----------	------	---	---

1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร

ชาย	184	3.55	.85	2.05*	.041
หญิง	96	3.36	.68		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบ					
จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	P
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ					
ชาย	184	3.41	.71	1.89	.060
หญิง	96	3.26	.54		
3. ผลกระทบต่อพนักงาน					
ชาย	184	2.68	.62	1.02	.305
หญิง	96	2.59	.63		
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์					
ชาย	184	3.28	.50	-.235	.814
หญิง	96	3.29	.46		
5. ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ					
ชาย	184	3.14	.50	1.77	.076
หญิง	96	3.04	.41		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

(n = 280)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	.09	.05	.241	.786
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	277	53.10	.19		
รวม	279	53.19			

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
เกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยาน
แห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลกระทบจากการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P
1. ผลกระทบต่อ โครงสร้างองค์การ	.04	.959
2. ผลกระทบต่อ การบริหารจัดการ	.44	.639
3. ผลกระทบต่อ พนักงาน	2.97	.053
4. ผลกระทบต่อ สิทธิประโยชน์	2.89	.057
5. ผลกระทบต่อ ผู้ให้บริการ	.03	.967

จากตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 280)					
สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	\bar{x}	S.D.	t	P
โสด	71	3.2	.38	1.65	.100
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)	209	3.12	.45		

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในแต่ละด้าน

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบ					
จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	จำนวน				
(ด้าน)	(คน)	\bar{x}	S.D.	t	P
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร					
โสด	71	3.54	.86	.545	.587
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)209		3.47	.78		
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ					
โสด	71	3.43	.64	1.03	.301
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)209		3.34	.67		
3. ผลกระทบต่อพนักงาน					
โสด	71	2.73	.61	1.33	.184
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)209		2.62	.63		
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์					
โสด	71	3.41	.48	2.60**	.010
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)209		3.24	.48		
5. ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ					
โสด	71	3.14	.44	.673	.502
สมรส(รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)209		3.10	.48		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.104	.901	(1) และ (3)
ความแตกต่างภายในกลุ่ม			

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร	.20	.817	(1) และ (3)
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	.26	.767	(1) และ (3)
3. ผลกระทบต่อพนักงาน	3.43*	.034	(1) และ (3)
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	1.80	.166	(1) และ (3)
5. ผลกระทบต่อผู้ให้บริการ	.46	.629	(1) และ (3)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 18 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 280)

ระดับการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับการศึกษา		
			1	2	3
1. ปวส. หรือ อนุปริญญา	2.40	.62	-		
2. ปวช. หรือเทียบเท่า ม.66	2.64	.55		-	
3. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	2.70	.65	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ปวส. หรืออนุปริญญา

2 = ปวช. หรือเทียบเท่า ม.6

3 = ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

จากตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\bar{x} = 2.70$) มีความคิดเห็นที่พึงพอใจที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา ($\bar{x} = 2.40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.49*	.302	(1) และ (3)
ความแตกต่างภายในกลุ่ม			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 20 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับตำแหน่ง		
			1	2	3
1. ระดับ 4	3.04	.45	-		
2. ระดับ 5 – 8	3.18	.44		-	
3. ระดับ 3	3.20	.40	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

- 1 = ระดับ 4
 2 = ระดับ 5 - 8
 3 = ระดับ 3

จากตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ($\bar{x} = 3.20$) มีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จะส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ พนักงาน สิทธิประโยชน์ และผู้ให้บริการมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 ($\bar{x} = 3.04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏตามตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร	2.47	.086	(1) และ (3)
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	4.59*	.011	(1) และ (3)
3. ผลกระทบต่อพนักงาน	4.29*	0.15	(1) และ (3)
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	5.60*	.004	(1) และ (3)
5. ผลกระทบต่อผู้ให้บริการ	2.74	.066	(1) และ (3)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง

เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทั้ง 3 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 22 ตารางที่ 23 และ ตารางที่ 24 ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับตำแหน่ง		
			1	2	3
1. ระดับ 4	3.23	.67	-		
2. ระดับ 5 – 8	3.31	.65		-	
3. ระดับ 3	3.51	.64	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ระดับ 4

2 = ระดับ 5 – 8

3 = ระดับ 3

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ($\bar{x} = 3.51$) มีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ดีต่อการบริหารจัดการมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 ($\bar{x} = 3.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับตำแหน่ง		
			1	2	3
1. ระดับ 4	2.55	.60	-		
2. ระดับ 5 – 8	2.60	.64		-	
3. ระดับ 3	2.80	.60	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ระดับ 3

2 = ระดับ 4

3 = ระดับ 5 – 8

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 5 - 8 ($\bar{x} = 2.80$) มีความคิดเห็นว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงานมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ($\bar{x} = 2.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 280)

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับตำแหน่ง		
			1	2	3
1. ระดับ 4	3.19	.19	-		
2. ระดับ 5 - 8	3.23	.44		-	
3. ระดับ 3	3.41	.49	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ระดับ 4

2 = ระดับ 5 - 8

3 = ระดับ 3

จากตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า

1. พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ($\bar{x} = 3.41$) มีความรู้สึกว่าจะผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 4 ($\bar{x} = 3.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ($\bar{x} = 3.41$) มีความคิดเห็นที่ต่ำกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์มากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่ง ระดับ 5-8 ($\bar{x} = 3.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.80*	.005	(1) และ (5)
ความแตกต่างภายในกลุ่ม			(2) และ (5)
			(3) และ (5)
			(4) และ (5)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 26 ดังนี้

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายคู่ จำแนก ตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 280)

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	S.D.	หน่วยงานที่สังกัด				
			1	2	3	4	5
1. กองธุรการ	2.46	.73	-				
2. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	3.08	.46		-			
3. ฝ่ายบริการการบิน	3.20	.38			-		
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	3.21	.40				-	
5. ฝ่ายการท่าอากาศยาน	3.24	.35	*	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. กองธุรการ
2. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย
3. ฝ่ายบริการการบิน
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย
5. ฝ่ายการท่าอากาศยาน

จากตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายการท่าอากาศยาน ($\bar{x} = 3.24$) มีความคิดเห็นที่ผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีต่อโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการ พนักงาน สิทธิประโยชน์และผู้ใช้บริการ มากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่กองธุรการ ($\bar{x} = 2.46$) ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.08$) ฝ่ายบริการการบิน ($\bar{x} = 3.20$) และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ($\bar{x} = 3.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 27 ดังนี้

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร	.60	.663	(1) และ (4)
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	2.19	.070	(1) และ (5)
3. ผลกระทบต่อพนักงาน	4.21*	.003	(2) และ (4)
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	1.34	.253	(2) และ (5)
5. ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	4.45*	.002	(3) และ (5) (4) และ (5)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงานและด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทั้ง 2 ด้าน ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 28 และ ตารางที่ 29 ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 280)

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	S.D.	หน่วยงานที่สังกัด				
			1	2	3	4	5
1. กองตุรกร	1.90	.78	-				
2. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	2.53	.65		-			
3. ฝ่ายบริการการบิน	2.73	.61			-		
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	2.74	.58	*	*		-	
5. ฝ่ายการท่าอากาศยาน	2.83	.50	*	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = กองตุรกร

2 = ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

3 = ฝ่ายบริการการบิน

4 = ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

5 = ฝ่ายการท่าอากาศยาน

จากตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อพนักงานเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

1. พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายการท่าอากาศยาน ($\bar{x} = 2.83$) มีความคิดเห็นว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อพนักงานมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่กองตุรกร ($\bar{x} = 1.90$) และพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ($\bar{x} = 2.53$) ฝ่ายบริการการบิน ($\bar{x} = 2.73$) และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ($\bar{x} = 2.74$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ($\bar{x} = 2.74$) มีความคิดเห็นว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงานมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่กองธรรการ ($\bar{x} = 1.90$) และฝ่ายรักษาความปลอดภัย ($\bar{x} = 1.90$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 280)

หน่วยงานที่สังกัด	\bar{x}	S.D.	หน่วยงานที่สังกัด				
			1	2	3	4	5
1. กองธรรการ	2.38	1.19	-				
2. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	3.04	.50		-			
3. ฝ่ายบริการการบิน	3.09	.41			-		
4. ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	3.20	.37				-	
5. ฝ่ายการท่าอากาศยาน	2.38	.38	*	*	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = กองธรรการ

2 = ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

3 = ฝ่ายบริการการบิน

4 = ฝ่ายการท่าอากาศยาน

5 = ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

จากตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการเป็นรายคู่ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ($\bar{x} = 3.31$) มีความคิดเห็นว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีต่อผู้ใช้บริการมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่กองรถกร ($\bar{x} = 2.38$) ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.04$) ฝ่ายบริการการบิน ($\bar{x} = 3.09$) และฝ่ายการท่าอากาศยาน ($\bar{x} = 3.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.76	.468
ความแตกต่างภายในกลุ่ม		

จากตารางที่ 30 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 31 ดังนี้

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร	.11	.891	(1) และ (3)
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	1.43	.240	(1) และ (3)
3. ผลกระทบต่อพนักงาน	.02	.972	(1) และ (3)
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	3.14*	.045	(1) และ (3)
5. ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	1.07	.344	(1) และ (3)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 32 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อ สิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 280)

ระดับเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1	2	3
1. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	3.19	.44	-		
2. ระหว่าง 11-20 ปี	3.28	.43		-	
3. ต่ำกว่า 11 ปี	3.36	.53	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

2 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 20 ปี

3 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 11 ปี

จากตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อ สิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 11 ปี (\bar{x} = 3.36) มีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์มากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป (\bar{x} = 3.19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำแนกตามเงินเดือน

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.07	.344
ความแตกต่างภายในกลุ่ม		

จากตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีเงินเดือนต่างกัน ออกเป็นด้านต่าง ๆ ปรากฏผลตามตารางที่ 34 ดังนี้

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้านจำแนกตามเงินเดือน

(n = 280)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ (ด้าน)	F	P	คู่แตกต่าง
1. ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ	.29	.743	(1) และ (3)
2. ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	1.18	.306	(1) และ (3)
3. ผลกระทบต่อพนักงาน	2.69	.069	(1) และ (3)
4. ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	4.89*	.008	(1) และ (3)
5. ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	1.74	.176	(1) และ (3)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในแต่ละด้าน จำแนกตามเงินเดือน พบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ ดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 35 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามเงินเดือน

(n = 280)

เงินเดือน	\bar{x}	S.D.	เงินเดือน		
			1	2	3
1. ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป	3.20	.43	-		
2. 12,501 – 25,000 บาท	3.23	.50		-	
3. ต่ำกว่า 12,501 บาท	3.40	.50	*		-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1 = เงินเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป

2 = เงินเดือน 12,501 – 25,000 บาท

3 = เงินเดือน ต่ำกว่า 12,501 บาท

จากตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์เป็นรายคู่ จำแนกตามเงินเดือน พบว่า

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 12,501 บาท ($\bar{x} = 3.40$) มีความคิดเห็นว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์มากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป ($\bar{x} = 3.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ	
	r	P
1.วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.147*	.014
2. หลักการการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.281*	.000
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	.095	.112
รวม	.252*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ หมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าคุณ

ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่
ดีต่อโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการ พนักงาน สิทธิประโยชน์ และผู้ใช้บริการมากขึ้นเท่านั้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้าน
วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มี
ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ตามลำดับ ส่วนด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานไม่พบว่ามีสัมพันธ์กัน

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบ
จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้าน
ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน
ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์และด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่
37, 38, 39, 40 และ 41 ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับ
ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการ
แปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบ
ต่อโครงสร้างองค์การ

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ	
	r	P
1. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.184*	.002
2. หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.294*	.000
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	.124*	.037
รวม	.288*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างขององค์การ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	
	r	P
1. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.139*	.020
2. หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.250*	.000
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	.092	.127
รวม	.231*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อทิศทางที่ดีต่อการบริหารจัดการมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานไม่พบว่ามีสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยด้านผลกระทบต่อพนักงาน

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน	
	r	P
1. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.007	.905
2. หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.045	.451
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	-.035	.563
รวม	.008	.890

จากตารางที่ 39 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	
	r	P
1. วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.111	.064
2. หลักการการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.204*	.001
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	.037	.537
รวม	.168*	.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์มากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	
	r	P
1.วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.086	.153
2. หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	.221*	.000
3. รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน	.121*	.043
รวม	.210*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 41 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 280)

ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.085	.115
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.172*	.004
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.168*	.005
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	.062	.305
รวม	.155*	.009

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการแปรรูป

รูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการ พนักงาน สิทธิประโยชน์ และผู้ใช้บริการมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ และด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 45, 46, 47, 48 และ 49 ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ

(n = 280)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.064	.286
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.094	.118
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.074	.219
4. ความสัมพันธ์ในองค์การ	.046	.447
รวม	.087	.148

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูป รัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การซึ่งไม่เป็น ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงาน ท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการ ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

(n = 280)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจาก การแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.034	.569
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.180*	.002
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.231*	.000
4. ความสัมพันธ์ในองค์การ	.115	.055
รวม	.181*	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูป รัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมี ความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากก็ยิ่งรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ มากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงาน

(n = 280)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.115	.054
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.083	.164
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.054	.372
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	-.107	.075
รวม	.050	.407

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 45 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์

(n = 280)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	-.083	.168
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.025	.675
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.022	.718
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	-.029	.672
รวม	-.034	.570

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 46 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

(n = 280)

ความพึงพอใจในการทำงาน(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	
	R	P
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	.107	.073
2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	.186*	.002
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.193*	.001
4. ความสัมพันธ์ในองค์กร	.185	.002
รวม	.210*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 47 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความพึงพอใจในการทำงานมากก็ยิ่งรู้สึกว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะการสื่อสารในองค์การมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 48 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจฯ	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	.175*	.003
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.193*	.001
3. การสื่อสารตามแนวนอน	.134*	.024

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 48 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาก ก็ยิ่งรู้สึกว่าคุณภาพที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยาน กรุงเทพฯเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์และด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ จะพบความสัมพันธ์ตามตารางที่ 49, 50, 51, 52 และ 53 ตามลำดับต่อไปนี้

ตารางที่ 49 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	.130*	.029
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.090	.133
3. การสื่อสารตามแนวนอน	.118*	.049

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 49 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมี

ความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพมีความคิดเห็นต่อลักษณะการสื่อสารในองค์การเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาก ก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การมากเท่านั้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านการสื่อสารจากบนลงล่าง และด้านการสื่อสารตามแนวนอน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 50 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	.209*	.000
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.212*	.000
3. การสื่อสารตามแนวนอน	.212*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 50 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับ

ตีความหมายได้ว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความคิดเห็นต่อลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับความรู้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อการบริหารจัดการในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 51 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อพนักงาน

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านผลกระทบต่อพนักงาน	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	-.039	.521
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	-.022	.719
3. การสื่อสารตามแนวนอน	-.084	.159

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 51 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านผลกระทบต่อพนักงาน ในทุก ๆ ด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 52 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยาน
กรุงเทพฯกับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิ
ประโยชน์

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปร รูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจาก การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านผลกระทบ ต่อสิทธิประโยชน์	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	.122*	.041
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.128*	.032
3. การสื่อสารตามแนวนอน	.038*	.532

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 52 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับที่หมายความว่า ยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯมีลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกรู้ว่าผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์มากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพฯเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านการสื่อสารจากบนลงล่าง และด้านการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารตามแนวนอน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 53 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารของพนักงานการทำอากาศยาน
กรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศ
ยานแห่งประเทศไทย ด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ

(n = 280)

ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ(ด้าน)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ	
	R	P
1. การสื่อสารจากบนลงล่าง	.220*	.000
2. การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	.253*	.000
3. การสื่อสารตามแนวนอน	.188*	.002

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 53 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานการทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหมายความว่า ยิ่งพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพมีลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าคุณที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น

เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ในการหาตัวพยากรณ์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ สมมติฐานที่ 5 ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

X_1	หมายถึง	เพศชาย
X_2	หมายถึง	เพศหญิง
X_3	หมายถึง	อายุ
X_4	หมายถึง	สถานภาพโสด
X_5	หมายถึง	สถานภาพสมรส (รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)
X_6	หมายถึง	ระดับการศึกษาปวช. หรือเทียบเท่า ม.6
X_7	หมายถึง	ระดับการศึกษาปวส. หรืออนุปริญญา
X_8	หมายถึง	ระดับการศึกษาปริญญาตรี
X_9	หมายถึง	ระดับการศึกษาปริญญาโท
X_{10}	หมายถึง	ระดับตำแหน่ง 3
X_{11}	หมายถึง	ระดับตำแหน่ง 4

X ₁₂	หมายถึง	ระดับตำแหน่ง 5-8
X ₁₃	หมายถึง	ฝ่ายบริการการบิน
X ₁₄	หมายถึง	ฝ่ายการทำอากาศยาน
X ₁₅	หมายถึง	ฝ่ายรักษาความปลอดภัย
X ₁₆	หมายถึง	ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย
X ₁₇	หมายถึง	กองธุรการ
X ₁₈	หมายถึง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X ₁₉	หมายถึง	เงินเดือน
X ₂₀	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
X ₂₁	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
X ₂₂	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
X ₂₃	หมายถึง	ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านรูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน
X ₂₄	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน

X ₂₅	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ
X ₂₆	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
X ₂₇	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
X ₂₈	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร
X ₂₉	หมายถึง	ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน ด้านการสื่อสารจากบนลงล่าง
X ₃₀	หมายถึง	ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน ด้านการสื่อสารจากล่างขึ้นบน
X ₃₁	หมายถึง	ลักษณะการสื่อสารของพนักงาน ด้านการสื่อสารตามแนวนอน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

การวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรทั้งหมด 31 ตัวแปร กับตัวแปรตามโดยรวม ดังสัญลักษณ์ที่แสดงมาข้างต้นนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 31 ตัวแปร กับตัวแปรตาม ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 54 ดังนี้

ตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
โดยรวม

(n = 280)

ตัวแปรอิสระ	r	P	ตัวแปรอิสระ	r	P
X ₁	.121*	.044	X ₁₇	-.163*	.006
X ₂	-.121*	.044	X ₁₈	-.075	.211
X ₃	.006	.914	X ₁₉	.019	.748
X ₄	.091	.127	X ₂₀	.252*	.000
X ₅	-.091	.127	X ₂₁	.147*	.014
X ₆	-.027	.649	X ₂₂	.281*	.000
X ₇	.004	.944	X ₂₃	.095	.112
X ₈	-.038	.525	X ₂₄	.155*	.009
X ₉	.193*	.001	X ₂₅	.085*	.155
X ₁₀	.091	.127	X ₂₆	.172*	.004
X ₁₁	-.156*	.009	X ₂₇	.168*	.005
X ₁₂	.057	.341	X ₂₈	.201*	.001
X ₁₃	.053	.380	X ₂₉	.175*	.003
X ₁₄	.125*	.037	X ₃₀	.193*	.001
X ₁₅	-.139*	.020	X ₃₁	.134*	.024
X ₁₆	.046	.440			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 54 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ทั้งในทางบวกและในทางลบ 17 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

1. ตัวแปรเกี่ยวกับเพศชาย (X_1) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเพศชายมีความรู้สึกว่าได้ผลที่มากกว่าจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดี

2. ตัวแปรเกี่ยวกับเพศหญิง (X_2) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางลบ ซึ่งหมายความว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเพศหญิงมีความรู้สึกว่าได้ผลที่ต่ำกว่าจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดี

3. ตัวแปรเกี่ยวกับระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท (X_3) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวกซึ่งหมายความว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโทมีความรู้สึกว่าได้ผลที่มากกว่าจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดี

4. ตัวแปรเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง ระดับ 4 (X_{11}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางลบ ซึ่งหมายความว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีตำแหน่งระดับ 4 มีความรู้สึกว่าได้ผลที่ต่ำกว่าจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดี

5. ตัวแปรเกี่ยวกับฝ่าย ฝ่ายการทำอากาศยานกรุงเทพ (X_{14}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานทำอากาศยานกรุงเทพฝ่ายการทำอากาศยานมีความรู้สึกว่าได้ผลที่มากกว่าจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดี

6. ตัวแปรเกี่ยวกับฝ่ายรักษาความปลอดภัย (X_{15}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางลบ ซึ่งหมายความว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครฝ่ายรักษาความปลอดภัยมีความรู้สึกว่าการที่ได้รับความรู้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดี

7. ตัวแปรเกี่ยวกับกองอำนวยการ (X_{17}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางลบ ซึ่งหมายความว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครในส่วนกองอำนวยการมีความรู้สึกว่าการที่ได้รับความรู้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดี

8. ตัวแปรเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (X_{20}) และด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (X_{21}) ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (X_{22}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครยังมีความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับความรู้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น

9. ตัวแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (X_{24}) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (X_{26}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{27}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครยังมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการที่ได้รับความรู้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น

10. ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในทุกๆ ด้าน (X_{29} - X_{31}) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพยังมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในทุก ๆ ด้านมากก็ยิ่งรู้สึกว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น

ตารางที่ 55 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์ และอธิบายผลที่มีต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ²	F	P
				change	
X_{22}	.281	.079	.079	23.791*	.000
X_{22} X_{29}	.343	.117	.038	18.428*	.000
X_{22} X_{29} X_9	.384	.147	.030	15.911*	.000
X_{22} X_{29} X_9 X_{11}	.403	.162	.015	13.293*	.000

* P < .05

จากตารางที่ 55 พบว่า

1. ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายผลที่มีต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่ามี 4 ตัวแปร ได้แก่

1.1 ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (X_{22})

1.2 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท (X_9)

1.3 ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 (X_{11})

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 4 ตัวแปรกับระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .403$) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัวดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยระดับปานกลาง

2. ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 16.2 ($R^2 = .162$)

3. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถพยากรณ์ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอิทธิพลต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .079 ($R^2 = .079$) แสดงว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 7.9

4. เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เข้าไปหาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .117 ($R^2 = .117$) ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิม พบว่า ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการ

แปรรูปรัฐวิสาหกิจ สามารถร่วมอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.8 (R^2 change = .038)

5. เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .147 ($R^2 = .147$) ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิม พบว่า ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท สามารถร่วมอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.0 (R^2 change = .030)

6. เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 เข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .162 ($R^2 = .162$) ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นนี้ เมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิม พบว่า ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 สามารถร่วมอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 (R^2 change = .015)

7. ค่า $F = 13.293$ และค่า Sig. $F = .000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ที่กำหนดไว้ใน การทดสอบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตามเกิดขึ้นจริงในกลุ่มตัวอย่าง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ลักษณะการสื่อสารของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 จะมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงไว้ตามตารางที่ 56

ตารางที่ 56 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยาน แห่งประเทศไทย

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE B	Beta	t	P
1. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (X_{22})	.083	.018	.264	4.762*	.000
2. ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท (X_9)	.487	.155	.174	3.147*	.002
3. ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 (X_{11}) (ค่าคงที่)	-.116	.053	-.121	-2.188*	.030
	2.733	.089	30.652	.000*	
R = .403 $R_2 = .162$ Standard Error = .4026 Overall F = 13.293*					

* $P < .05$

จากตารางที่ 56 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร คือ ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในองค์การเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .403$)

2. ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 16.2 ($R_2 = .162$)

3. ผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่า B พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความแปรปรวนหรือผลที่มีต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Beta = .264) รองลงมาได้แก่ ลักษณะการสื่อสารในองค์การเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Beta = .176) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท (Beta = .174) และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 (Beta = -.121)

5. ได้สมการการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย = 2.733 (ค่าคงที่) + .083 (X_{22}) + .117 (X_{29}) + .487 (X_9) + -.116 (X_{11})

6. ได้สมการทำนายที่เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย = .264 (X_{22}) + .176 (X_{29}) + .174 (X_9) + -.121 (X_{11})

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มีด้วยกัน 4 ตัวแปร ได้แก่

1. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
3. ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท
4. ระดับตำแหน่ง ระดับ 4

โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 16.2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและแนวทางการประชาสัมพันธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และแก้ไขความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มุ่งเน้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นทัศนคติ ความคิดเป็นที่ยุกยักซับซ้อน ต้องใช้ความคิดในการให้ข้อมูล กรอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดที่ไม่มีตัวเลือกคำตอบให้ ในการศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการแปรรูปฯ และข้อเสนอแนะแนวทางการประชาสัมพันธ์ มีประเด็นคำถามทั้งสิ้น เป็นประเด็น ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดี-ผลเสียของการแปรรูปฯ
2. สาเหตุแห่งความพร้อมและความไม่พร้อมในการแปรรูปฯ
3. รายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูปฯ ประเด็นที่ยังไม่ชัดเจนแม้เมื่อได้รับการชี้แจงข้อมูล
4. สาเหตุที่ทำให้การท่าอากาศยานต้องมีการแปรรูปฯหรือปรับเปลี่ยนสภาพองค์กร
5. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการปรับเปลี่ยนองค์กรที่จะให้ประโยชน์แก่พนักงานคืออะไร
6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและการปรับเปลี่ยนองค์กรมีผลกระทบทางลบหรือให้โทษแก่พนักงานมีหรือไม่และเป็นลักษณะใด
7. สภาพปัจจุบันของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมีปัญหอะไรบ้างที่ทำให้เกิดแนวทางแก้ไขด้วยการแปรรูปฯหรือปรับเปลี่ยนสภาพองค์กร
8. ผลกระทบที่เกรงว่าจะเกิดขึ้นภายหลังการแปรรูปฯมีหรือไม่ ถ้ามีได้แก่อะไรบ้าง

9. ข้อเสนอแนะในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปที่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับ
10. ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติหรือแผนการรณรงค์ให้เกิดความเป็นไปได้ในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่มาใช้เป็นแนวทางการทำงานเมื่อมีการแปรรูปฯ ให้เป็นหน่วยงานธุรกิจ

ผลการเก็บข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปฯ และแนวทางการประชาสัมพันธ์การแปรรูปฯ มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดี-ผลเสียของการแปรรูปฯ

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดีของการแปรรูปฯในเรื่องของการทำให้เกิดการแข่งขันในตลาดการค้าเสรีเป็นผลให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมาคือสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลดขั้นตอนการบริหารการตัดสินใจและการให้บริการแก่ผู้ให้บริการ ส่วนข้อเสียของการแปรรูปฯ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะทำให้มีการลดสวัสดิการของพนักงาน รองลงมาคือ เกิดความไม่มั่นคงในอาชีพ

ประเด็นที่ 2 สาเหตุของความไม่พร้อมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสาเหตุของความไม่พร้อมในการแปรรูปฯคือ ขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงานในระบบใหม่ และรองลงมาคือ พนักงานปรับตัวไม่ทัน

ประเด็นที่ 3 รายละเอียดข้อมูลที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้บริหารไม่สามารถถ่ายทอดข้อมูลให้พนักงานเกิดความเข้าใจได้ชัดเจน ซึ่งประเด็นที่ไม่ชัดเจนส่วนใหญ่คือโครงสร้างองค์กรแบบใหม่ รองลงมาคือ ลักษณะการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่

ประเด็นที่ 4 ประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการแปรรูปฯ และแปรสภาพองค์กร

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการแปรรูปและแปรสภาพองค์กร คือองค์กรได้ผลกำไรเพิ่มขึ้น รองลงมาคือ พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงานมากขึ้น

ประเด็นที่ 5 ปัญหาที่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยประสบในปัจจุบัน

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาที่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยประสบในปัจจุบันคือขั้นตอนการทำงานมากเกินไป ทำให้งานล่าช้า รองลงมาคือ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ใช้ระบบอุปถัมภ์ทำให้ปรับเปลี่ยนสภาพองค์กรใหม่ได้ยาก

ประเด็นที่ 6 ผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับจากการแปรสภาพองค์กร

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบที่คาดว่าจะได้รับจากการแปรสภาพองค์กรคือ การถูกเลิกจ้าง / คนตกงาน / หางานที่อื่นยาก รองลงมาคือ มีสวัสดิการลดลง

ประเด็นที่ 7 ข้อเสนอแนะในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปฯ ที่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับ

ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นข้อเสนอแนะในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปฯ ที่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับ คือ สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ เอกสารชี้แจง และวารสารภายในอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ การจัดอบรมสัมมนาไปพร้อม ๆ กับการใช้สื่อสิ่งพิมพ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะการสื่อสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามปัจจัยลักษณะทางประชากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

0. ลักษณะทางประชากร

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง ระดับ 3 ส่วนใหญ่อยู่ฝ่ายรักษาความปลอดภัย มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีเงินเดือนต่ำกว่า 12,500 บาท

2. ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้ความเข้าใจในด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากที่สุด ระดับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 0.71$)

3. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรมากที่สุด ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.59$)

4. ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีการสื่อสารจากบนลงล่างมากที่สุด ระดับการสื่อสารของพนักงานโดยภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.74$)

5. ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นในเชิงบวกด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กรมากที่สุด ความคิดเห็นในเชิงบวกเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมของพนักงานนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเพศชายมีความรู้สึกที่ผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่เป็นหญิง

นอกจากนี้เมื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรายด้านพบว่า ด้านผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร มีความแตกต่าง กล่าวคือ พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเพศชายมีความรู้สึกที่ผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อในทางที่ดีต่อโครงสร้างองค์กรมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีตำแหน่งระดับ 5-8 มีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงานมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีตำแหน่งระดับ 3 และตำแหน่งระดับ 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายการท่าอากาศยานกรุงเทพมีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน มากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ในฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย และกองธุรการ ส่วนด้านผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบต่อ

ที่ดีต่อผู้ใช้บริการมากกว่าพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่อยู่ฝ่ายการทำอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบริการการบิน และกองตรวจการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.8 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือยิ่งพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีการสื่อสารเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากเท่าใด ก็ยิ่งมีความคิดเห็นว่าเป็นผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะส่งผลกระทบในทางที่ดีมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มี 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ดังนี้ ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ระดับการศึกษา ระดับปริญญา

โท ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อีกทั้งตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 16.2

สำหรับกลุ่มตัวแปรที่มีผลในทางบวกมี 3 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านหลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การศึกษาระดับปริญญาโท ตัวแปรทั้ง 3 ตัวดังกล่าวนี้จะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกลึกและความเข้าใจในการที่จะตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยให้เพิ่มมากขึ้น จะทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

ส่วนกลุ่มตัวแปรที่มีผลในทางลบ มีอยู่ 1 ตัวแปร ซึ่งได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 กล่าวคือพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพตำแหน่งระดับ 4 มีความรู้สึกว่าการที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยในครั้งนี้จะไม่เกิดผลดี ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ระดับตำแหน่ง ระดับ 4 ไม่สนับสนุนและไม่ให้ความร่วมมือในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการสำรวจในเรื่องการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากคำถามปลายเปิด

จากการศึกษาโดยการสำรวจในเรื่องการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากคำถามปลายเปิด พบว่าพนักงานยังได้รับข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆ ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่เพียงพอ จึงอาจจะเกิดความเข้าใจที่ยังไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งผู้บริหารระดับสูง ยังไม่เล็งเห็นความจำเป็นในการประชาสัมพันธ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างเต็มรูปแบบ หรืออาจยังไม่ชัดเจนในนโยบายของรัฐ ซึ่งอยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนรัฐบาล รัฐบาลใหม่ให้ความสำคัญและพิจารณาเป็นความจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่เพียงใด จึงทำให้ไม่สามารถตัดสินใจ อย่างเป็นรูปธรรมว่าจะดำเนินการสนองตามนโยบายของรัฐอย่างไร ความไม่ชัดเจนในประเด็นนี้ทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง

นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบและแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของผู้บริหารของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย คือ

รูปแบบในการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- 0. ใช้สื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ เอกสารชี้แจง และวารสารภายในอย่างต่อเนื่อง
- 0. จัดการอบรมสัมมนาไปพร้อมๆกับการใช้สื่อสิ่งพิมพ์
- 0. ให้ผู้บริหารระดับหัวหน้าทำการชี้แจง

แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

- 0. นโยบายและแนวทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
- 0. ผลดี-ผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
- 0. ผลประโยชน์ที่พนักงาน ทอท. โดยรวมจะได้รับ
- 0. แผนการและขั้นตอนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ชัดเจน
- 5. วิสัยทัศน์ ภารกิจ ค่านิยมของ ทอท. เมื่อแปรสภาพองค์กร
- 0. พนักงานกับการเตรียมตัวแปรรูปฯ และแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงาน ทอท.

อีกทั้งยังพบว่าประเด็นความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่ถูกต้องซึ่งพนักงานยังได้รับการชี้แจงไม่ทั่วถึง อาทิ

- 0. ความไม่มั่นคงในงาน
- 0. สวัสดิการที่ลดลง
- 0. พนักงานส่วนหนึ่งต้องถูกปลดแต่ผู้ที่ยังคงอยู่จะต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้น
- 0. ความไม่พร้อมของ ทอท. และศักยภาพในการแข่งขัน
- 0. ประสิทธิภาพของผู้บริหารและการมีแนวคิดบริหารในเชิงธุรกิจ(Business mind)
- 0. ความเดือดร้อนเรื่องค่าบริการที่ประชาชนจะได้รับเมื่อมีการแปรรูปฯ

การอภิปรายผล

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความรู้สึกในทางที่ดีต่องานที่ทำ อาจเป็นเพราะโดยส่วนใหญ่แล้วพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจึงทำให้เกิดความคุ้นเคยกับงานและเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร อีกทั้งการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีความมั่นคงและมีผลกำไรจากการประกอบการค่อนข้างสูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีความพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพล (2519 : 30-33) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) มาดัดแปลงใช้ในการวิจัยนี้ ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบความพอใจของอาจารย์ที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยแต่ละกลุ่มปรากฏว่าในกลุ่มปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือน ตำแหน่ง และความมั่นคงได้เป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสุดท้ายได้แก่ สภาพการทำงาน ส่วนในปัจจัยจูงใจอันดับหนึ่งได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการงาน และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การยกย่องยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก และมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานที่อาจเพิ่มมากขึ้นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

จากลักษณะทางประชากรที่มีความแตกต่างกันในเรื่องของอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะกลุ่มพนักงานอยู่ในสภาพแวดล้อมและสังคมเดียวกัน คืออยู่ในอาชีพ และหน้าที่การงานลักษณะเดียวกัน เป็นพนักงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเหมือนกัน ถือเป็นบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกัน และได้รับการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ในเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาเท่า ๆ กัน จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน

ส่วนในด้านเพศที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพเพศชายมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการค่อนข้างมาก จึงมีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรงกับงานในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีประสบการณ์ในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้มองเห็นถึงแนวทางในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในส่วนของ การจัดบุคลากรบรรจุในโครงสร้างใหม่ที่เน้นการดำเนินงานในเชิงธุรกิจ ซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาในเรื่องการจัดสรรบุคลากรในระบบอุปถัมภ์แบบเดิม และสอดคล้องกับการลดขนาดองค์กรให้มีความเหมาะสมในรูปของบริษัท ดังมีงานวิจัยหลายชิ้นได้แสดงให้เห็นว่า ผู้ชายกับผู้หญิงมีความแตกต่างกันอย่างมาก ในเรื่องของความคิด ค่านิยมและทัศนคติ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้หญิงถูกชักจูงได้ง่ายกว่าผู้ชาย (ปรมะสตะเวทิน, 2538)

ในด้านระดับตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะระบบการทำงานและโครงสร้างองค์กรของการทำอากาศยานแห่งกรุงเทพที่มีลักษณะคล้ายกับโครงสร้างของส่วนราชการซึ่งตำแหน่งในระดับสูงจะเป็นพนักงานบริหารที่มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและรายละเอียดในข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อีกทั้งพนักงานบริหารในระดับสูงนั้นทำงานมาเป็นเวลานาน จึงอาจมองว่าประสบการณ์ในการทำงานที่สะสมมาจะนำมาใช้ให้ก่อประโยชน์เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการแปรสภาพเป็นบริษัทเอกชน อีกทั้งพนักงานระดับนี้ยังมีความชำนาญในลักษณะงานเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลไปถึงค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูงและตำแหน่งที่อาจจะก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งตรงกับที่กิลเมอร์ (Gilmer, 1996) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการในจำนวนนี้มีข้อที่กล่าวถึง Opportunity for Advancement คือ โอกาส

ก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสได้ตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก และในข้อที่กล่าวถึง Benefits คือ ผลประโยชน์ตอบแทน อีกทั้งพนักงานบริหารยังเป็นผู้ที่มีส่วนในการตัดสินใจและสั่งการมายังพนักงานในส่วนต่าง ๆ ส่วนพนักงานบริหารระดับต้นก็จะรับมอบหมายในการนำนโยบายมาชี้แจงให้กับพนักงานในฝ่ายของตนซึ่งเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่พนักงานแต่ละคนได้รับนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคนในการวิเคราะห์ถึงทางเลือกหรือผลกระทบที่จะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่จะเกิดขึ้น ซึ่งตรงกับที่ ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542 : 62-64) ได้สรุปแนวความคิดของ ประภาเพ็ญ สุวรรณ ซึ่งได้ให้ความสำคัญของความรู้ความเข้าใจของมนุษย์ในการตัดสินใจในข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยกล่าวว่าความรู้และความเข้าใจนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งนี้เพราะความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกของการเรียนรู้ ซึ่งไม่ต้องใช้ความคิดความสามารถมากนัก แต่ความรู้จะเป็นพฤติกรรมขั้นแรกที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมในขั้นตอนต่อไป คือความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ และการประเมินผล โดยมีความเข้าใจนั้นจะต้องใช้ความสามารถทางสมองในการสื่อความหมายในรูปแบบต่าง ๆ หลังจากที่ได้รับความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะในการแปลความหมาย การแสดงความคิดเห็น การสรุปหรือการคาดคะเน

ส่วนในด้านหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยต่างกัน อาจเป็นเพราะโครงสร้างองค์การและการบริหารงานของท่าอากาศยานแห่งกรุงเทพมีการมอบหมายงานตามขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ในแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน เช่น ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย จะทำหน้าที่ส่วนใหญ่เรื่องระเบียบการดับเพลิงอากาศ กู้ภัยอากาศ และในฝ่ายการท่าอากาศยานจะทำหน้าที่ส่วนใหญ่ในด้านการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ชี้แจง และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่มาติดต่อประสานงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานในแต่ละฝ่ายอาจจะได้รับข้อมูลข่าวสารจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากหลายทาง หรือหลายหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการหรือแตกต่างกันไปในแต่ละฝ่าย อีกทั้งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีการปรับโครงสร้างภายในแต่ละฝ่ายทุกฝ่าย จึงอาจทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพมีการวิเคราะห์ หรือพิจารณาเรื่องดังกล่าวภายในแต่ละฝ่ายของตนเองเป็นส่วนใหญ่ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้พนักงานการท่าอากาศยานกรุงเทพที่สังกัดฝ่ายต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยอาจเป็นเพราะพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพส่วนใหญ่เข้าไปมีส่วนร่วมทั้งทางด้านการบริหารและนโยบาย จึงทำให้พนักงานได้รับรู้รายละเอียดและข้อเท็จจริงรวมถึงวิธีการและการพิจารณาหาแนวทางเลือกที่ทำอากาศยานแห่งประเทศไทยต้องเปลี่ยนแปลงสภาพไปเป็นหน่วยงานเอกชนโดยการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการบริหารงานให้มากขึ้น อีกทั้งการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องใกล้ตัว พนักงานจึงมีความกระตือรือร้น สนใจติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากวารสารภายในองค์กร ข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ หรือการอภิปรายในทางวิชาการของบางหน่วยงาน ทำให้ทราบข้อมูลและสามารถวิเคราะห์ถึงผลที่จะได้รับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านต่าง ๆ แต่ก็ยังมีในบางประเด็นที่พนักงานยังมีความรู้ความเข้าใจน้อยคือในเรื่องของวัตถุประสงค์ของการแปรรูปที่ยังคงเข้าใจว่าการแปรรูปเพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก และในส่วนของรูปแบบและแนวทางในการดำเนินงานที่ยังไม่มีความชัดเจนว่าการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจะเลือกรูปแบบใด จุดนี้อาจจะยังไม่มีการประชุมสัมมนาและสร้างความชัดเจนให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความสับสนในวัตถุประสงค์ของการแปรรูปครั้งนี้ว่าพนักงานจะได้รับผลกระทบในทางที่ดีหรือไม่ดีมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย สิทธิปริदानันท์ (2535) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด” พบว่า พนักงานทั้งระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติว่า กฟผ. จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นหลังการแปรรูปแต่ไม่แน่ใจว่าประชาชนจะได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นหรือไม่เพียงใด และพนักงานระดับผู้บริหารเห็นด้วยกับการแปรรูปแต่ในระดับปฏิบัติงานยังไม่แน่ใจในผลกระทบต่อตนเองหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

อีกทั้งการแปรรูปยังอยู่ในระหว่างดำเนินการที่ใช้ระยะเวลาในการพิจารณาเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปมีความสัมพันธ์กับความเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อาจเป็นเพราะพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพส่วนหนึ่งทำงานมาเป็นระยะเวลาานาน จึงทำให้เกิดความคุ้นเคยและทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยในเรื่องของลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นเมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกิดขึ้น พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพจึงรู้สึกว่าจะได้รับการปรับเปลี่ยนองค์กรจากรัฐวิสาหกิจไปสู่องค์กรเอกชน น่าจะส่งผลให้งานในด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานจะได้ทำงานในส่วนที่ตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาที่มีอยู่ของตนเองมากขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เป็นต้น เพราะระบบเอกชนนั้นจะเน้นความสามารถเป็นหลักในการประเมินเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของแต่ละคน ถ้าพนักงานปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีก็จะได้รับการสนับสนุนและมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ ไพบูลย์วรชาติ (2533) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษากรณี การแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” พบว่าในภาพรวมพนักงานต่างยอมรับ การแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่ามีความจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้เป็นเชิงธุรกิจ และมีความเป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐมากขึ้น เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้ในภาวะที่มีการแข่งขันจากผู้ผลิตไฟฟ้าอิสระรายย่อยมากขึ้น รวมถึง วอน ฮอลเลอร์ บี กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer , 1971 : 252-253) ได้กล่าวไว้ว่า การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถย่อมทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน และยังกล่าวอีกว่าถ้าบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความรู้ความสามารถก็จะเกิดความพอใจ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 4 ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะการสื่อสารของพนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย อาจเป็นเพราะการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชามายังพนักงานโดยส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานก็จะมีกรมอบหมาย หรือการสั่งงานที่เป็นเรื่องสำคัญหรือเร่งด่วน มีการชี้แจงหรือจัดการประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบถึงวิธีการดำเนินงานในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านต่าง ๆ หรือมีการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์และจัดวารสารเป็นรายเดือนเพื่อให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบที่เป็นประกาศติดตามบอร์ดหรือหนังสือเวียน ส่วนใหญ่จะไม่ได้มีการชี้แจงกันโดยตรง ซึ่งพนักงานอาจจะเกิดความไม่เข้าใจ แต่ไม่มีโอกาสสอบถามข้อมูลได้ทันที อาจจะต้องรอให้มีการประชุมเพื่อให้แสดงความคิดเห็น บางครั้งอาจใช้ระยะเวลาอันยาวนาน ส่วนการสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชาจะเป็นในรูปของการแสดงความคิดเห็นหรือข้อสงสัยจากแบบสอบถามที่หน่วยงานประชาสัมพันธ์ได้จัดทำขึ้น รวมถึงข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเห็นว่ามีส่วนต่อตนเองและองค์กร ลักษณะการสื่อสารส่วนใหญ่จะไม่ใช่การประชุมโดยตรง ทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา และอาจทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่ต้องการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงาน พนักงานจึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือเมื่อมีการสอบถามในเรื่องความคิดเห็นในส่วนของการสื่อสารระหว่างพนักงานด้วยกันเอง จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน จะเป็นลักษณะความสัมพันธ์ส่วนตัวของพนักงาน สามารถสอบถามข้อมูลได้ทันทีสะดวกและรวดเร็ว จึงทำให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเรื่องที่แต่ละคนสนใจและมีผลกระทบต่อตนเองโดยตรง จึงทำให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสาร โดย กริช สืบสนธิ์ (2538ข:65) ได้กล่าวว่าการสื่อสารช่วยให้เกิดการปฏิบัติการกิจของทุกหน่วยงานทุกส่วนเป็นไปได้ และประสานงานกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ การสื่อสารมีส่วนอย่างมากในการประสานงานซึ่งทำให้ทุก ๆ หน่วยงานทำงานในหน้าที่ของตนไปอย่างคล่องจงกับการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ และสะดวกมากขึ้นสำหรับผู้จัดการในการบริหารองค์กร และยังกล่าวอีกว่าการสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจ

ระหว่างกันดีขึ้น การสื่อสารนำมาซึ่งความไว้วางใจ หากมีปริมาณที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้เกิดความกล้าที่จะสื่อสาร กล้าที่จะถามกล้าที่จะบอกความคิดเห็น ทั้งตั้ง และช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ลักษณะการสื่อสารของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพเกี่ยวกับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีอิทธิพลกับความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยมากที่สุด อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่อาจเป็นเพราะการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อพนักงาน และเป็นเรื่องใกล้ตัว พนักงานจึงมีความกระตือรือร้น สนใจติดตามความคืบหน้าในการดำเนินการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งจากวารสารภายในองค์กร ข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ หรือมีการจัดการอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับข้อมูล และความคืบหน้าของขั้นตอนการดำเนินการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงทำให้พนักงานทราบข้อมูลและสามารถวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคควอล และคณะ (McQuail and other) ที่ได้กล่าวไว้ในเรื่องของตัวแปรของความต้องการข่าวสารจากสื่อต่างๆ ว่า ความต้องการสารสนเทศ เป็นความต้องการเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาข้อแนะนำ ในการปฏิบัติ ความคิดเห็น และการตัดสินใจ รวมทั้งเพื่อทราบถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง สภาพปัจจุบันที่อยู่รอบตัวและสังคม เพื่อคาดเดาสภาพการทำงานในอนาคต ว่าการมีการจ้างพนักงาน หรือเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานในอย่างไรบ้างและส่งผลกระทบต่อพวกเขาอย่างไร อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ได้รับรู้ถึงรายละเอียดและข้อเท็จจริง รวมถึงวิธีการและการพิจารณาหาแนวทางเลือกที่ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยต้องเปลี่ยนแปลงไปเป็นหน่วยงานเอกชน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรให้พนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในแต่ละระดับตำแหน่งได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในทุกส่วนของระดับตำแหน่งเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานทุกระดับเห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับตำแหน่งแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะอยู่ระดับตำแหน่งใดซึ่งจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแปรรูปครั้งนี้เพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานที่สังกัด ควรจัดให้มีการสัมมนาพิเศษระหว่างหน่วยงานแต่ละหน่วยงานในท่าอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงอาจจะทำให้มีความคิดเห็นในเรื่องของการแปรรูปฯ ค่อนข้างแตกต่างกัน ดังนั้นการจัดสัมมนาพิเศษจึงเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแต่ละหน่วยงานที่สังกัด เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาหรือข้อเสนอแนะในหลายรูปแบบและครอบคลุมถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการแปรรูปฯ และสามารถแก้ไขความคิดเห็นที่อาจจะไม่ตรงกันของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพในแต่ละหน่วยงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยประสบผลสำเร็จในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

3. ข้อมูลในการประชาสัมพันธ์เรื่องการแปรรูปฯจะต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถสร้างความกระจ่างให้แก่พนักงานได้ ระยะเวลาการให้ข้อมูลในแผนการประชาสัมพันธ์จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายละเอียดของข้อมูล

4. ควรกำหนดให้พนักงานทุกระดับและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดในการแปรรูปฯได้มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำไปใช้พิจารณาในขั้นตอนของการแปรรูปฯและควรจัดให้มีตัวแทนของพนักงานในการเจรจาต่อรอง เช่น เรื่องสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และเป็นตัวแทนในการเสนอแนะความคิดเห็นในการเปลี่ยนแปลงสภาพองค์การต่อฝ่ายบริหาร

5. ควรจะทำการชี้แจงและปรับความเข้าใจกับพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งระดับต้นและระดับสูง และมีระยะเวลาในการทำงานรวมถึงมีค่าตอบแทนที่ค่อนข้างสูง ดังนั้นโอกาสในการรับรู้ข้อมูล

ข่าวสารต่างๆ จึงมีมาก และการเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนหรือการพิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงทั้งจากนโยบายของรัฐบาล ซึ่งจะเป็นการช่วยในส่วนของการประชาสัมพันธ์ได้อย่างดี

6. ควรจะสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานในระดับ 4 ที่มีความรู้สึกว่าการผลที่ได้รับจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจะไม่เกิดผลดีในด้านต่างๆ ทางการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยควรเร่งชี้แจงและสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในระดับ 4 ในส่วนที่พนักงานอาจจะยังไม่แน่ใจและไม่ทราบข้อมูลอย่างละเอียด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยขอบเขตการศึกษาได้วัดเฉพาะกลุ่มพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งเป็นกรอบวิจัยที่ค่อนข้างจำกัด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาในกลุ่มพนักงานในเขตต่างจังหวัดด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน และเป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง

2. ควรจะมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาเจาะลึกทางด้านการสื่อสารในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและความพึงพอใจในข่าวสารเรื่องการแปรรูปของพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ จะทำให้ได้ผลในภาพรวมที่เด่นชัด

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ มณฑิราษ. พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารสิ่งแวดล้อมด้านป่าไม้ กับความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าไม้ของเยาวชนในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. สำนักงานภาคกลางเขต 1 (กาญจนบุรี).

พาเที่ยวเมืองแม่กลอง สมุทรสงคราม. (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.)

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์. มนุษย์อุตสาหกรรมและสภาพแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา ฝ่ายเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2542.

เกศินี จุฑาวิจิตร. การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2542.

จารุณี บุญนิพัทธ์. พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร กับความตระหนัก ทักษะคิดและการมีส่วนร่วม เรื่องสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางปอ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สำนักบริการวิชาการ. การจัดทำแผนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ บริเวณดอนหอยหลอด จังหวัดสมุทรสงคราม. (ม.ป.ท.), 2539.

ชลดา ทองสุกนอก. การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทักษะคิด ความตระหนักและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน ของเจ้าของอาคารและโรงงานควบคุม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ดวงจันทร์ สุทธาโรจน์. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชน ในเขตห้ามล่าสัตว์ป่าในบึงบอระเพ็ด จังหวัด นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

- ดวงตา พิริยานนท์. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้และทัศนคติของประชาชนกับการยอมรับ การทิ้งมูลฝอยแยกประเภท ในเขตทดลองโครงการรณรงค์การแยกประเภทมูลฝอย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- दानินท์ กิจนิตี. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการอนุรักษ์พลังงานในโครงการ รวมพลังหารสองของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ถวัลย์ ยิ้มแย้ม. พฤติกรรมในการอนุรักษ์แม่น้ำเพชรบุรี: กรณีศึกษาเขตสุขภาพลุ่มน้ำท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- ทวิวงศ์ ศรีบุรี. "การจัดการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม" ใน สภาวะแวดล้อมของเรา. สถาบันวิจัยสภาวะแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บรรณาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ทวิวงศ์ ศรีบุรี. การวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มายด์ พับลิชชิง, 2541.
- บุญลือ คชเสนีย์. ความรู้และความตระหนักของประชาชนในท้องถิ่นที่มีต่อการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม บริเวณสถานที่ท่องเที่ยวชายทะเล ศึกษาเฉพาะกรณีเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาสิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- บุษบา ภูสกุล. การศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของประชาชนในหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอวัฒนานคร จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ปกครอง, กรม. ทำเนียบท้องที่ พุทธศักราช 2541. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2541.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

- ประมง, กรม. กองเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง. ศูนย์พัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง
มหาสมุทรสมุทรสาคร. หอยหลอด: Razor Clams (*Solen Strictus* Gould). กรุงเทพฯ:
กรมประมง, 2538.
- ประสพสุข ตีอินทร์. การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ของกำนันผู้ใหญ่บ้านใน
ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ปรีชา อุปโยคิน. "กลยุทธ์ในการอนุรักษ์ดินและน้ำ" ใน อนุรักษ์ดินและน้ำ 2525.
สมาคมวิทยาศาสตร์การเกษตรแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรมพัฒนาที่ดิน
และชมรมอนุรักษ์ดินและน้ำ, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: วรุฒิกการพิมพ์, 2525.
- พัชนี เขยจรรยา, เมตตา วิวัฒนานุกูล และถิรนนท์ อนวัชศิริวงศ์. แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวผ่าง. 2538.
- พิศศิลาปี จิตนาวสาร. การศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในการ
อนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลนของประชาชน ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- พีระนันท์ บุรณะโสภณ. พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมใน
การใช้ผลิตภัณฑ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ไพลิน ศศิธนากรแก้ว. การเปิดรับข่าวสารสิ่งแวดล้อมทางโทรทัศน์ ความรู้ ความตระหนัก และ
การมีส่วนร่วมรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประชาชนในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- มนตรี พร้อมมูล. เจ้าหน้าที่กรมประมง. สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2544.
- มณฑนา พุกกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรม การรณรงค์เพื่อการ
อนุรักษ์พลังงานในอาคาร (ศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมเซ็นทรัลพลาซา) วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2541.

- ยงยุทธ พึ่งวงศ์ญาติ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ กรณีศึกษา หมู่บ้านที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. กรุงเทพฯ : สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: ที.พี.พี.รินทร์ . 2542
- ราตรี ภาวรา. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: อักษรภาพพัฒน, 2540.
- เรื่องฤทธิ์ กิตติวิทยาพงศ์. ความรู้และความตระหนักของประชาชนในท้องถิ่นที่มีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบริเวณชายฝั่งทะเลหัวหิน. ม.ป.ท.: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต วังไกลกังวล, 2540.
- ลดาวัลย์ พอใจ. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตอำเภอพิบูล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- วรรณณา เจียรตันศิริกุล. อิทธิพลของรายการโทรทัศน์ที่มีต่อความตระหนักในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2543.
- วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม,กระทรวง. สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม. รายละเอียดโครงการภายใต้แผนการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2542-2549. (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.)
- ศศิวิมล ปาลศรี. การศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- คันสนีย์ ดันตวิวิท, พันธุ์สิน เกตุทัตและรัตนภรณ์ เกษมสุทธิ. มนุษย์กับสภาพแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: ไพรวัน, (ม.ป.ป.)
- ศุภราภรณ์ ธรรมชาติ. การมีส่วนร่วมของประชาชนท้องถิ่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง: กรณีศึกษาคำเภอละงู จังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

- สนิ นัยวินิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสาร การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับ
ความรู้ ทัศนคติและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อันเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจ
แพท่องเที่ยวของประชาชน ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดกาญจนบุรี วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สมิทธิ์ สระอุบล. มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2532.
- สวณิต ยมาภัย. การสื่อสารของมนุษย์ แนวคิดและแนวปฏิบัติขั้นพื้นฐาน. (ม.ป.ท.: ม.ป.ป.)
สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สำนักนิเทศศาสตร์. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรม
การสื่อสาร (Communication Behavior) หน่วยที่ 1-8. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2531.
- สุนันท์ ทวยเจริญ. "หอยหลอด (Solen spp.): Razor Clams" ใน เอกสารเสวนาวิชาการเรื่อง
การศึกษาวิชาหอยปี 2000. ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะประมง มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะประมง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- สุภาภักษ์ จุตระกุล. การศึกษาพฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสารกับความรู้ ทัศนคติ
และการมีส่วนร่วมในการทิ้งขยะประเภทเพื่อการหมุนเวียนกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่
(Recycle) ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุมาลี ตั้งจิตดีศิลป์. พฤติกรรมกาเปิดรับสื่อเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำกับความรู้
ทัศนคติ และ พฤติกรรมกามีส่วนร่วมในการรักษาคุณภาพแหล่งน้ำ ของประชาชนใน
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุมาลี พิตรากุล. นิเวศวิทยา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2532.
- สุวารีย์ วงศ์พัฒนา. พฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสารกับความรู้ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วม
ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของชุมชนชาวแพ จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.

เสถียร เขยประทับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: (ม.ป.ท.), 2542.

อลิสรา วีรพัฒน์กุล. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ความตระหนัก และการปฏิบัติตามกฎจรรยาของ
ผู้ชมที่รณรงค์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

อุทัยวรรณ โกศลวัฒน์. พฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสาร ความรู้ทัศนคติและการมีส่วนร่วมในการ
แก้ไขปัญหาหนี้เสียในโครงการบำบัดหนี้เสียของผู้บริหารธุรกิจและเจ้าของสถาน
ประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

ภาษาอังกฤษ

Atkin, Charles K. New Model for Mass Communication Research. New York: The Free Press, 1973.

Bloom, Benjamin S. Thomas J. and Madaus George F. Hand Book on Formative and
Summative Evaluation of Student Learning. New York: McGraw-Hill, 1971.

De fluer, Melvin L. Theories of Mass Communication. New York: David Mckay, 1972.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill, 1973.

Klapper, Joseph T. The Effect of Mass Communication. New York: The Free Press,
1960.

Rogers, Everett M and Floyd F. Shoemaker. Communication of Innovations:
A Cross-Cultural Approach. 2nd ed. New York: The Free Press, 1971

Runes, Dagobert D. Dictionary of Philosophy. New York: Littlefield, Adam, 1971.

Schramm, Wilbur. Big Media, Little Media. Beverly Hills Ca: Sage Publications, 1977.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavioral Science. London: Education Publishing,
1973.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถาม ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีต่อผลกระทบจากการ
แปรรูปรัฐวิสาหกิจของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย**

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

เลขที่แบบสอบถาม 1 2 3

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () หรือเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

2 () หญิง

2. อายุ..... ปี

3. สถานภาพสมรส

1 () โสด

2 () สมรส (รวมถึงหย่าร้างหรือหม้าย)

4. ระดับการศึกษา

1 () ปวช. หรือเทียบเท่า ม.6

2 () ปวส. หรืออนุปริญญา

3 ()ปริญญาตรี

4 ()ปริญญาโท

5. ระดับตำแหน่ง (ซี)

6. หน่วยงานที่สังกัด

1 () ฝ่ายบริการการบิน

2 () ฝ่ายการทำอากาศยาน

3 () ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

4 (-) ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

5 () กองธุรการ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี (เฉพาะท่าอากาศยานกรุงเทพ)

7. เงินเดือน.....บาท

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่	
วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ			
1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือการลดบทบาทของภาครัฐในการดำเนินกิจการ โดยเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนร่วมดำเนินงานหรือเป็นเจ้าของ			
2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจในระบบ เศรษฐกิจ			
3. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF)			
4. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก			
5. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อสนับสนุนรัฐวิสาหกิจให้มีสถานะเป็นบริษัท มหาชน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์			
6. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การยกเลิกการผูกขาดในกิจการที่รัฐได้ดำเนินการอยู่โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน			
หลักการพิจารณาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ			
7. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ ทอท. เพื่อนำเงินที่ได้จากการแปรรูป ไปใช้ใน โครงการก่อสร้างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2			
8. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารงาน			
9. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเพิ่มภาระทางการเงินและการลงทุน ของภาครัฐ			
10. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพใน การดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการดำเนินงาน ขององค์กร			
11. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เพื่อเพิ่มความสามารถในการระดมทุนให้ องค์กรและปรับปรุงการสร้างรายได้ขององค์กร			
12. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทอท. เพื่อเป็นการปรับปรุงการสร้างรายได้ของ องค์กร ซึ่งจะช่วยเพิ่มมูลค่าขององค์กร			

ประเด็นคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
รูปแบบและแนวทางการดำเนินงาน		
13. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้วยวิธีการจัดหาพันธมิตรร่วมทุน เป็นการเพิ่มอิสระในการบริหารงาน		
14. การให้สัมปทานเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		
15. การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน คือการที่รัฐเข้าดำเนินการโดยร่วมลงทุนกับเอกชนในสัดส่วนต่าง ๆ กัน เพื่อประสานความเชี่ยวชาญและทุน		
16. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นการเปิดโอกาสให้ต่างชาติเข้ามาถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจได้		
17. การจำหน่ายกิจการให้เอกชนด้วยการกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เป็นวิธีการแปรรูปในลักษณะที่รัฐลดสัดส่วนในการถือหุ้นลง ด้วยการขายหุ้นผ่านตลาดหลักทรัพย์		
18. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การให้เอกชนเช่าทรัพย์สินของรัฐชั่วคราว โดยเมื่อครบกำหนดแล้วเอกชนจะต้องคืนให้รัฐตามเดิม		
19. การขายหุ้นของ ทอท. ให้แก่พนักงานของ ทอท. เองนั้น ไม่จัดว่าเป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		
20. การที่รัฐมีการให้เงินอุดหนุนแก่ภาคเอกชนเพื่อให้ภาคเอกชนดำเนินการแทนรัฐจัดได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ		

ส่วนที่ 3 : ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					
1. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ได้เต็มที่					
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้ว					
3. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ตามคำสั่งครบถ้วนตามกำหนดเวลา					
4. ท่านได้ทำงานที่ถนัด ตรงกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษาที่มีอยู่					
5. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเอง					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน					
6. ถ้าท่านทำงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ					
7. ท่านมีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งในระดับสูงของหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ได้ในอนาคต					
8. ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
9. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่					
10. หน่วยงานของท่านส่งเสริมโอกาสในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อย่างเพียงพอและมี ความทันสมัย					
12. หน่วยงานของท่านมีอาคาร สถานที่ ที่มี ความเหมาะสมกับการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัยจาก มลภาวะ					
14. หน่วยงานของท่านมีอุณหภูมิที่เหมาะสมใน การทำงาน					
15. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างที่เหมาะสมใน การทำงาน					
16. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ในการทำงานที่ เหมาะสม					
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร					
17. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานใน หน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
18. เพื่อนร่วมงานของท่านเข้ามาช่วยเหลือเมื่อ ท่านประสบปัญหาในการทำงาน					
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ท่านเป็นอย่างดีเมื่อประสบปัญหาการทำงาน					
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและคำ แนะนำกับการท่านในการทำงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ชี้แจงให้ท่านเข้าใจ ในแผนการทำงานและเป้าหมายของ หน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลลักษณะการสื่อสารในองค์การเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ทุกครั้ง	บ่อย ๆ	บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
การสื่อสารจากบนลงล่าง					
1. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน					
2. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปที่ท่านได้รับมาจากการอ่านรายงานและข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร					
3. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปที่ท่านได้รับมาจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้บังคับบัญชา					
4. ท่านทราบเป้าหมายในการแปรรูป ทอท. จากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
5. ท่านได้รับนโยบายการแปรรูป ทอท. จากผู้บังคับบัญชาของท่านโดยตรง					
6. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากการประชุมที่เป็นทางการภายในหน่วยงาน					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักสั่งงานมายังท่านโดยตรง					
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน					
8. ท่านได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปกับผู้บังคับบัญชาของท่านเพื่อประกอบการตัดสินใจ					
9. ท่านมีโอกาสพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้เฉพาะการพูดคุยอย่างเป็นทางการเท่านั้น					
10. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านในเรื่องการแปรรูป ทอท.					
11. ท่านสามารถร้องเรียนหรือซักถามในกรณีที่ท่านมีข้อสงสัยในเรื่องการแปรรูป ทอท.					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ทุกครั้ง	บ่อยๆ	บางครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
12. ท่านให้ความร่วมมือหรือแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการแปรรูป ทอท.					
13. ท่านมีโอกาสพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นทางการในเรื่องการแปรรูป ทอท.					
การสื่อสารตามแนวนอน					
14. หน่วยงานของท่านมีการร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อตกลงในเรื่องปัญหาการแปรรูป ทอท.					
15. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารการแปรรูปจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่านภายในหน่วยงาน					
16. ท่านสอบถามข้อมูลการแปรรูปจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกับท่านภายในหน่วยงาน					
17. ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องการแปรรูปกับเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน					

**ส่วนที่ 5 : ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของ
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย**

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ผลกระทบต่อโครงสร้างองค์การ					
1. ท่านต้องการให้ ทอท. มีการแปรรูป ไม่ว่าจะ ทำให้โครงสร้างขององค์การเปลี่ยนแปลงไป มากน้อยเพียงใดก็ตาม					
2. การแปรรูป ทอท. จะทำให้การปฏิบัติงานมี สายการบังคับบัญชาที่สั้นลง สามารถตัดสินใจ ได้รวดเร็วขึ้น					
3. การแปรรูป ทอท. ทำให้องค์การมีขนาดเล็ก ลงและมีความคล่องตัวในการบริหารงาน					
4. การแปรรูป ทอท. ทำให้โครงสร้างของแต่ละ หน่วยงานมีความชัดเจนมากขึ้น					
5. การแปรรูปทอท. ทำให้แต่ละฝ่ายมีโครงสร้าง การทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน					
ผลกระทบต่อการบริหารจัดการ					
6. การแปรรูป ทอท. จะทำให้มีระบบการสรรหา คัดเลือก บรรจุพนักงาน ที่มีความโปร่งใส โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ผลงาน และประสบการณ์เป็นหลัก					
7. เมื่อมีการแปรรูป ทอท. ท่านคิดว่า การแต่งตั้ง คณะกรรมการจะมีความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้					
8. ท่านคิดว่าการแปรรูป ทอท. นั้นจะทำให้ทอท. มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีผล ทำให้ ทอท. มีชื่อเสียงมากขึ้นในด้านการเป็น เป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9. การแปรรูป ทอท. จะ ทำให้มีระบบการ ประเมินผลงานของบุคลากรมีมาตรฐาน โดย เน้นประสิทธิภาพและผลงานเป็นสำคัญ					
10. ท่านคิดว่าการทำสัญญาจ้างบริหารการทำ อากาศยานกับพันธมิตรธุรกิจ ให้เข้ามา บริหารทำอากาศยานกรุงเทพ จะทำให้การ ปฏิบัติงานมีความชัดเจนและลดความซับซ้อน ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
11. การแปรรูปทอท. จะทำให้การปฏิบัติงานเป็น เอกภาพและมีอิสระ ปราศจากการแทรกแซง อำนาจทางการเมือง					
12. ท่านคิดว่าภายหลังจากการแปรรูป ทอท. แล้วจะ ทำให้ทอท. สามารถสร้างผลกำไรได้มากขึ้น					
ผลกระทบต่อพนักงาน					
13. ท่านคิดว่า การแปรรูป ทอท. จะมีผลทำให้ เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน					
14. การแปรรูป ทอท. อาจจะต้องมีการปรับลด หรือโอนย้ายพนักงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน					
15. การแปรรูป ทอท. จะทำให้พนักงาน ปฏิบัติ งานได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น					
16. ท่านรู้สึกหวั่นเกรงต่ออนาคตในการทำงาน เมื่อ ทอท. ได้มีการแปรรูป					
17. ท่านคิดว่าเมื่อ ทอท. มีการแปรรูป ท่านและ ครอบครัวจะได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ					
18. ท่านคิดว่าเมื่อ ทอท. มีการแปรรูป ท่านและ ครอบครัวจะได้รับผลกระทบต่อสถานภาพ ทางสังคม					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
19.การแปรรูป ทอท. จะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
ผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์					
20.ท่านคิดว่าถ้า ทอท. มีการแปรรูปแล้ว การบริหารจัดการแบบใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นจะทำให้ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น					
21.การแปรรูป ทอท. จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่าในปัจจุบัน					
22.รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับอยู่ในขณะนี้เพียงพอต่อการดำรงชีพอย่างสะดวกสบาย					
23.การแปรรูป ทอท. จะทำให้ทอท.มีกิจการที่มั่นคงและมีฐานะการเงินที่ดีมากยิ่งขึ้น					
ผลกระทบต่อผู้ใช้บริการ					
24.การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของทอท. สามารถหารายได้เพิ่มขึ้นจากการเก็บค่าบริการจากผู้ใช้บริการได้					
25.การแปรรูปทอท. จะทำให้ ทอท. สามารถพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการแก่อากาศยาน ผู้โดยสาร และผู้ประกอบการ					
26.การแปรรูปทอท. จะทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการรักษาความปลอดภัยและสิ่งอำนวยความสะดวกของท่าอากาศยาน					
27.ท่านคิดว่า ทอท. สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการโดยไม่จำเป็นต้องแปรรูป					
28.การแปรรูป ทอท. จะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่เหมาะสมกับค่าบริการที่เพิ่มขึ้น					

วันที่.....

ผู้เก็บข้อมูล.....

แบบสอบถามปลายเปิด

ตำแหน่ง.....ฝ่าย.....หน่วยงาน.....

สวัสดีค่ะ ดิฉัน เป็นนิสิตปริญญาโท ภาควิชาประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังศึกษาเรื่องการสื่อสารเพื่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ข้อมูลที่ได้จากท่านจะไม่นำมาเปิดเผย แต่จะนำไปใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

1. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับผลดีของการแปรรูป เพราะเหตุใด จึงคิดหรือเชื่อเช่นนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

2. ทักษะที่เกี่ยวข้องกับผลเสียของการแปรรูป เพราะเหตุใด จึงคิดหรือเชื่อเช่นนั้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. อะไรเป็นสาเหตุของความพร้อมและไม่พร้อมในการแปรรูปของฝ่ายผู้บริหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4. อะไรเป็นสาเหตุของความพร้อมและไม่พร้อมในการแปรรูปของฝ่ายปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ฝ่ายบริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับการแปรรูปอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

6. รายละเอียดของข้อมูลการแปรรูปที่ได้รับจากผู้บริหารมีประเด็นใดบ้างที่ยังไม่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเรื่อง กระบวนการแปรรูป การดำเนินงาน การออกแบบ Business Unit

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านเข้าใจว่าการแปรรูปคืออะไร มีกระบวนการดำเนินงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

8. การแปรรูปและการปรับเปลี่ยนองค์การเป็นความจำเป็นสำหรับ ทอท. เพราะอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

9. การแปรรูปและปรับเปลี่ยนองค์การที่ให้ประโยชน์กับพนักงานมากที่สุด คืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. การแปรรูปและปรับเปลี่ยนองค์การที่ให้โทษกับพนักงานมากที่สุด คืออะไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. ขณะนี้ ทอท. กำลังประสบปัญหาอะไรอยู่ เช่น 1. คนล้นงาน 2. ความล่าช้าในการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ 3. ความยุ่งยากซับซ้อนของขั้นตอนการทำงาน 4. ความสามารถของบุคลากรไม่ตรงกับงาน และปัญหาที่ท่านจะแก้ไขได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

12. ผลกระทบที่ท่านเกรงว่าจะเกิดขึ้นหลังการแปรรูปมีหรือไม่ อะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

13. ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติหรือแผนการรณรงค์เพื่อให้เกิดความเป็นไปได้ในการนำวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่มาปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

14. ขอข้อเสนอแนะในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการแปรรูปที่สามารถเข้าถึงพนักงานทุกระดับ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือที่กรุณาใช้เวลาในการให้ข้อมูล

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว ณิชญา ช้างเชื้อวงษ์ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ สถาบันราชภัฏพระนคร เมื่อปี พ.ศ. 2538 และได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท สาขานิเทศศาสตร์พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2543 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทำอากาศยานกรุงเทพ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย