

ทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลง
สภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพ

สารนิพนธ์
ของ
นายทำรังศักดิ์ วัดแก้ว

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2547

351.877736

ท.๔๓๓

จ.3

ทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลง
สภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพ

บทคัดย่อ

ของ

นายทำรงค์ศักดิ์ วัดแก้ว

14 ส.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2547

ทำรังศักดิ์ วัดแก้ว (2547). *ทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาทำอากาศยานกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ รัฐ สาเรือง.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงระดับของทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ และด้านภาพลักษณ์องค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ทำอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 334 คน จำแนกเป็น พนักงานระดับ 1-3 จำนวน 178 คน พนักงานระดับ 4-6 จำนวน 146 คน และพนักงานระดับ 7-8 จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น

การวิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS PC เพื่อหาค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจสอดคล้องกับสมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้าที่ได้ตั้งไว้ ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

**EMPLOYEES' ATTITUDE TOWARD THE PRIVATIZATION OF THE AIRPORT OF THAILAND
PUBLIC COMPANY LIMITED. BANGKOK INTERNATIONAL AIRPORT CASE STUDY.**

**AN ABSTRACT
BY
MR. THAMRONGSAK WATKAEW**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2004**

Thamrongsak Watkaew.(2004).*Employees' attitude toward the privatization of the Airport of Thailand Public Company Limited. Bangkok International Airport case study. Master Project, M.B.A (Management). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Mr. Ratha Saruang.*

The purpose of this research is to study of the attitude of employees of the Airport of Thailand Public Company Limited after privatization in beneficial right, the relationship in organization, jobs' reliability and possibility, service and image of organization by divided in sex, age, education, salary level, job position, working years and division.

The sampling group of this research is The Airport of Thailand Public Company Limited employee at Bangkok International Airport amount 334 people are classified in level 1-3 amount 178 people, level 4-6 amount 146 people and level 7-8 amount 10 people. The instrument in collecting data are questionnaire which divided into 3 parts.

1. The question of private factor of the answer.
2. The employees attitude after privatization.
3. open ended question for the opinion of the answer

Data is analyzed by SPSS PC program on pc computer. The result are in percentage, average, mean, standard deviation, t-test, F-test, and compare their average in pairs by using LSD (Lease Significant Difference). The results of research are :

1. The Airport of Thailand Public Company Limited employee have attitude after privatization in total at moderate level.
2. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different genders, after privatization in total and different attitude but no statistically significant.
3. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different ages, have different attitude after privatization, which the statistically significant different is .01 and consider that working status and working environment, service which the statistically significant different is .01 in beneficial right which the statistically significant different is .05
4. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different education, have different attitude after privatization but no statistically significant different.
5. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different salary, have different attitude after privatization the statistically significant different is .01, working status and working environment which the statistically significant different is .01, the internal organization relationship, reliability and possibility which the statistically significant different is .05
6. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different position, have different attitude after privatization have no statistically significant different.
7. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different of working years, have different attitude after privatization which the statistically significant different is .01 and

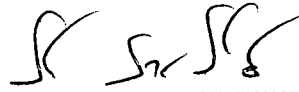
beneficial right working status and working environment and service, which the statistically significant different is .01, internal relationship in organization, reliability and possibility, which the statistically significant different is .05

8. The Airport of Thailand Public Company Limited employee with different of division, have different attitude after privatization have no statistically significant different.

The summary of research is the independent variance which have effect to the attitude of employees after privatization is comply with the assumption of this research i.e. age, salary, working years but independent variance which have no effect to the employee of the Airport of Thailand Public Company Limited, after privatization i.e. age, education, working position and division.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ รุ่ง สาเรือง)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



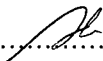
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(อาจารย์ รุ่ง สาเรือง)



กรรมการ

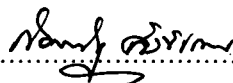
(อาจารย์ สุวรรณี ตรีวัฒนวงศ์)



กรรมการ

(อาจารย์ ปัญญา มีถาวรกุล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก อาจารย์รัฐ สาเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการ จนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุวรรณี ตริวัฒน์วงศ์ อาจารย์ปัญญา มีถาวรกุล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ รวมทั้งที่ได้กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ให้คำแนะนำและพิจารณาการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณาจารย์ในโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาในความช่วยเหลือในการทำวิจัย ซึ่งได้แก่ คุณเพลินพิศ เพ่งพินิจ พนักงานระดับ 6 กองงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม น.ต.หญิงพนอ นุ่มนวน ผู้จัดการศูนย์พัฒนาบุคคล ที่ให้ความความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย คุณสมศักดิ์ ฉายฝาก หัวหน้างานธุรการ กองปฏิบัติการ ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และ ร.ท.ฉัตรชัย ประเสริฐศรี รองผู้จัดการกองดับเพลิงอากาศยาน ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย ที่กรุณาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้กับผู้วิจัยเป็นจำนวนมาก คุณศนิชา ทวีคุณ พนักงานระดับ 4 ศูนย์พัฒนาบุคคล ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ที่ให้คำแนะนำในการทำงานวิจัย ด้วยดีตลอดมา พี่ๆฝ่ายบุคคลทุกท่าน และพนักงานทุกคนที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยกราบขอบคุณ บิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและให้ความช่วยเหลือพร้อมกับคำแนะนำที่ดีมีคุณค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

ทำรังค์ดี วัดแก้ว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	8
ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร.....	16
แนวความคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.....	23
ประวัติและแนวทางการแปลงสภาพของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การนำเสนอผลวิเคราะห์.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	111
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	111
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	113
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	114
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114
สรุปการศึกษาค้นคว้า.....	115
การอภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	127
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	128
บรรณานุกรม.....	129
ภาคผนวก ก.....	136
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	137
ภาคผนวก ข.....	143
หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	144
ภาคผนวก ค.....	149
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม.....	150
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	151

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ทั้ง 4 ฝ่าย	51
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตรา เงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด.....	59
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวม.....	62
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์.....	63
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	64
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการพัฒนามูลากร...	66
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความสัมพันธ์ภายใน องค์กร.....	67
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า.....	68
9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการให้บริการ.....	69
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านภาพลักษณ์องค์กร.....	70
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยาน ไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	71
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยาน ไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	72
13	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยาน ไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับ การศึกษา ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	74

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	76
15	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	78
16	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	80
17	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ของพนักงานรายด้านและโดยรวม.....	82
18	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน.....	85
19	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน.....	87
20	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	88
21	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	89
22	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านการให้บริการ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	89
23	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามอายุในด้านทัศนคติโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	90
24	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านสิทธิประโยชน์ โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	92
26	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวม และรายด้าน.....	93
27	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	94
28	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	95
29	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้า โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	95
30	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านทัศนคติโดยรวม โดย เปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	96
31	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม และรายด้าน.....	97
32	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	98
33	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน...	99
34	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	100
35	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการ แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	101

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	102
37	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	102
38	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านการให้บริการ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	103
39	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	104
40	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวม และรายด้าน.....	105
41	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	106
42	เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในด้านภาพลักษณ์องค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่.....	107
43	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ.....	108
44	แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานระดับ 1-3.....	109
45	แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานระดับ 4-6.....	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงาน ระดับ 7-8.....	110
47 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	123

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงทัศนคติ พฤติกรรม และสิ่งที่เกี่ยวข้อง.....	10
3 สเกลของหลุยส์ เฮอร์สโตน.....	13
4 สเกลของไลเคิร์ท (The Likert Scale).....	13
5 ผังองค์กร.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่ราชการเป็นเจ้าของ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการพื้นฐานแก่ประชาชน ซึ่งได้แก่ ไฟฟ้า โทรศัพท์ น้ำประปา เป็นต้น และยังถือว่าเป็นภาคสำคัญอีกภาคหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนฟื้นฟูเสถียรภาพ ทางเศรษฐกิจของประเทศให้ฟื้นตัวเร็ว นอกจากนี้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะกิจการโทรคมนาคม และการขนส่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพเศรษฐกิจ และการค้าระหว่างประเทศจึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับนโยบาย และโครงสร้างในการบริหารงานและลงทุนที่ทันสมัยและมีศักยภาพในการแข่งขันด้วย

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นการดำเนินนโยบายของรัฐที่มีมานานแล้วนับตั้งแต่หลังปี พ.ศ. 2475-2500 ซึ่งถือว่าเป็นยุคทองของรัฐวิสาหกิจ เพราะได้มีการตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมามากมายในช่วงนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากรัฐบาลของ จอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นรัฐบาลของ จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 และได้มีการเริ่มการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ในปี พ.ศ. 2504 ซึ่งนับแต่นั้นมาได้มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปแล้วกว่า 40 แห่ง ในปัจจุบันคงเหลือรัฐวิสาหกิจอยู่ทั้งสิ้นประมาณ 59 แห่ง ซึ่งสามารถแบ่งตามลักษณะได้ดังนี้คือสาขาโทรคมนาคมและการสื่อสาร สาขาประปา สาขาลงงาน สาขาขนส่ง และสาขาอื่นๆ (ประกอบด้วยอุตสาหกรรม สังคม เทคโนโลยี พาณิชยกรรม การบริการและการเงิน) โดยในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นมีสาเหตุหลักที่สำคัญคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเพิ่มคุณภาพในการทำงานด้านบริการของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อลดภาระด้านการเงินของรัฐบาลในการก่อหนี้กับต่างชาติโดยการระดมเงินทุนจากสาธารณชน

ปัจจุบันนี้รัฐวิสาหกิจหลายแห่งได้มีการแปรรูปไปบางส่วน และหลายแห่งได้มีการแปรรูปเป็นเอกชนโดยสมบูรณ์แล้ว อาทิเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทยได้มีการแปรรูปบางส่วน การบินไทย จำกัด ได้มีนโยบายการแปรรูปโดยการขายหุ้น สำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอื่นๆ ที่ผ่านมามีได้แก่ โรงงานกระดาษ องค์การสารส้ม ธนาคารกรุงไทย (ไทยรัฐ. 2538 : 7) และการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย Airport Authority of Thailand ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่ได้รับนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามแนวนโยบายของรัฐบาลด้วยเช่นกัน ซึ่งหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจแล้วได้มีการปรับเปลี่ยนชื่อองค์กรเป็น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) Airport of Thailand public company Limited

บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมักเรียกกันสั้นๆว่า (ทอท.) มีวัตถุประสงค์ในการประกอบการและส่งเสริมการท่าอากาศยานรวมทั้งดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบการท่าอากาศยาน ซึ่งประกอบด้วย กิจการจัดตั้งสนามบินที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยาน การจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การให้บริการลานจอดอากาศยาน การให้บริการช่างอากาศยาน และการให้บริการต่างๆ ที่เกี่ยวกับอากาศยาน สินค้าพัสดุผู้โดยสาร และลูกจ้างผู้ประกอบการธุรกิจในการเดินอากาศ รวมทั้งการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว โดยบริษัทมีท่าอากาศยานในความรับผิดชอบทั้งหมด 5 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานเชียงราย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และท่าอากาศยานภูเก็ต จากผลการดำเนินการที่ผ่านมาทางบริษัทสามารถ

สร้างรายได้ให้ตนเองและรัฐบาลซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับรัฐวิสาหกิจรายอื่นๆ สามารถสร้างรายได้มาเป็นลำดับต้นๆ มาโดยตลอด โดยบริษัทได้มีการขยายองค์การเพื่อรองรับความต้องการที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ภายหลังเมื่อสถานการณ์โลกมีการแข่งขันสูงขึ้น การทำอากาศยานไทยได้มีบทบาทมากขึ้น ทำให้มีความต้องการในการใช้สนามบินเป็นศูนย์กลางในการขนส่งทางอากาศมากขึ้น และ ทอท. เองไม่สามารถตอบสนองความต้องการของปริมาณความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นได้ ทางคณะรัฐมนตรีจึงมีมติตามแนวทางที่คณะนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ เสนอให้แปลงสภาพการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (Airport Authority of Thailand) เป็นบริษัท ทำอากาศยานไทยจำกัด มหาชน (Airport of Thailand public company Limited) ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2545 (ฉบับดัดแปรรูป. 2545 : 1) ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ขององค์กรอย่างที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลงมาก่อน

การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งผลดีและผลร้ายให้กับตัวพนักงานโดยตรง ซึ่งพนักงานทุกคนในองค์กรนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่ากับองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ควรที่จะทำการสำรวจถึงทัศนคติของพนักงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกงานจาก บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จึงเกิดแรงจูงใจในการที่จะศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ว่ามีผลอย่างไรกับทัศนคติของพนักงาน เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นหลังจากการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจว่าเป็นไปในทิศทางใด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ภายหลังมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้าน
 - 1.1 ด้านสิทธิประโยชน์
 - 1.2 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
 - 1.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - 1.6 ด้านการให้บริการ
 - 1.7 ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจว่าพนักงานมีทัศนคติอย่างไร ในด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ และด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

2. ทราบถึงความแตกต่างในทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าหลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้วปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อทัศนคติแตกต่างกันอย่างไร

3. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะและปัญหาต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และนำข้อมูลมาทำการปรับปรุงแก้ไขขององค์กร

4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นๆ ที่กำลังจะมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ด้านสิทธิประโยชน์
- 1.2 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- 1.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 1.6 ด้านการให้บริการ
- 1.7 ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 1,250 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) วันที่ 25 มกราคม 2546)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,250 คน จากการคำนวณตามวิธีของ Yamane (Yamane. 1967 : 886-887) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 303 คน ทำการบวกเพิ่ม 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 334 คน นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามประชากรตามตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดและแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นนำมาทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ได้แก่

1.1. เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ หมายถึง อายุของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.2.1 อายุต่ำกว่า 30 ปี

1.2.2 อายุตั้งแต่ 31 - 40 ปี

1.2.3 อายุตั้งแต่ 41 - 50 ปี

1.2.4 อายุสูงกว่า 51 ขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิขั้นสูงสุด ในการศึกษาของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

1.3.1 ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา

1.3.2 อนุปริญญา / ปวส.

1.3.3 ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

1.3.4 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ระดับอัตราเงินเดือน หมายถึง เงินที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นรายเดือน โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1.4.1 ระดับเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท

1.4.2 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 30,000 บาท

1.4.3 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 - 45,000 บาท

1.4.4 ระดับเงินเดือนตั้งแต่ 45,000 บาท ขึ้นไป

1.5 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่ในปัจจุบันซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.5.1 พนักงานระดับ 1 - พนักงานระดับ 3

1.5.2 พนักงานระดับ 4 - พนักงานระดับ 6

1.5.3 พนักงานระดับ 7 - พนักงานระดับ 8

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานได้เริ่มทำงานกับบริษัท จนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.6.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี

1.6.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี

1.6.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

1.6.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปีขึ้นไป

1.7 หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยงาน ในการวิจัยทั้งสิ้น 5 หน่วยงาน ได้แก่

1.7.1 สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

- 1.7.2 ฝ่ายท่าอากาศยาน
- 1.7.3 ฝ่ายบริการการบิน
- 1.7.4 ฝ่ายรักษาความปลอดภัย
- 1.7.5 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2. ทักษะของพนักงาน

- 2.1 ด้านสิทธิประโยชน์
- 2.2 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
- 2.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
- 2.6 ด้านการให้บริการ
- 2.7 ด้านภาพลักษณ์องค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตำแหน่งงาน หมายถึง หมายถึง ตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่ในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้นักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ พนักงานระดับ 1-8

2. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ

3. หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้นักงานที่ทำการศึกษทั้งหมด 5 หน่วยงานได้แก่ สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

4. ทักษะ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งในแง่ที่มีความเห็นเป็นบวกหรือคล้อยตามการเปลี่ยนแปลง และความเห็นเป็นลบ คือมีความเห็นขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ จะศึกษาทักษะ 7 ด้าน คือ

4.1 ทักษะด้านสิทธิประโยชน์ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากการทำงานให้กับ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในรูปของผลตอบแทนแรงงานในรูปของตัวเงินและสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน

4.2 ทักษะด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

4.3 ทักษะด้านการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

4.4 ทักษะด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานในสัมพันธภาพของบุคลากรภายในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ระหว่างตัวพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ตัวพนักงานกับผู้บังคับบัญชา และกับหน่วยงานอื่น

4.5 ทศนคติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานกับการมีหลักประกันที่แน่นอนในการประกอบอาชีพและมีโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในการประกอบอาชีพ

4.6 ทศนคติด้านการให้บริการ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานในประสิทธิภาพการให้บริการ ที่ได้จากการประกอบการ

4.7 ทศนคติด้านภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

5. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การที่หน่วยงานของรัฐบาลทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรโดยการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการดำเนินกิจการโดยในระยะแรกรัฐบาลยังคงให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นขององค์กรอยู่เพื่อเตรียมการขายให้กับประชาชนโดยมีขั้นตอนการแปลงสภาพดังนี้ คณะรัฐมนตรีอนุมัติรายละเอียดในการเปลี่ยนทุนขององค์การใดเป็นทุนเรือนหุ้น แล้วให้นายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณีจดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายนั้น (เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการแปลงสภาพท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) 2545 : ภาคผนวก 25)

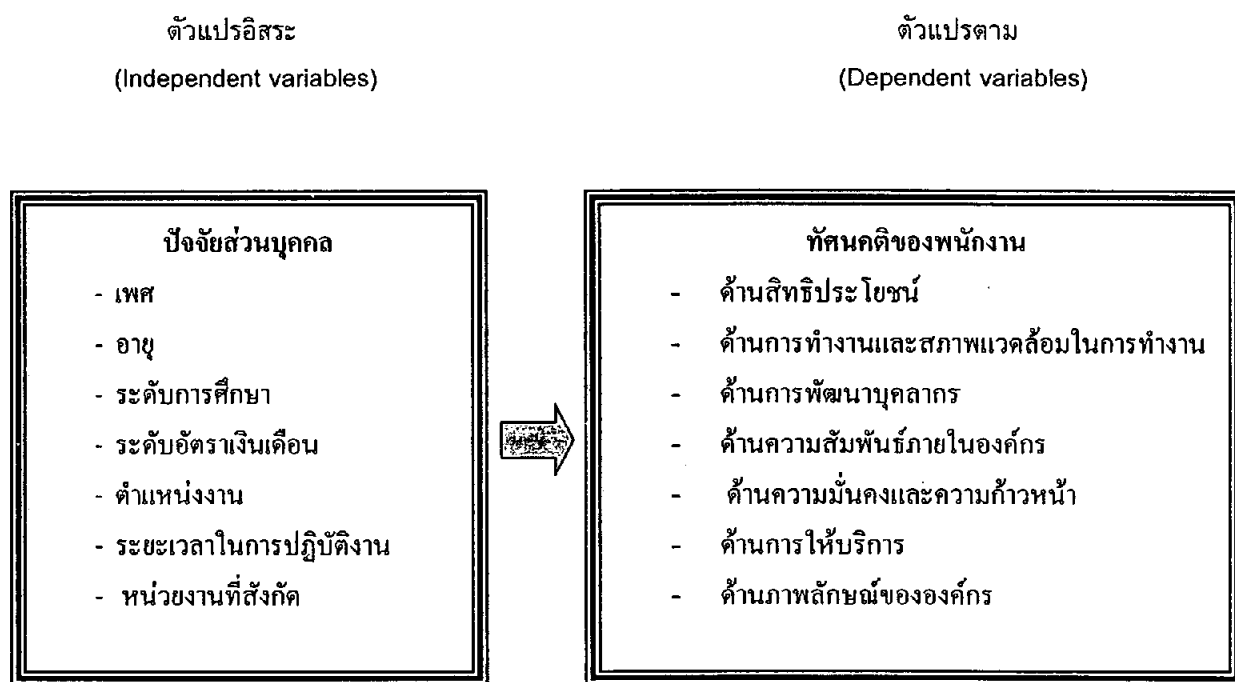
6. ทอท. คือ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีชื่อเดิมว่า การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

7. กิจการท่าอากาศยาน หมายความว่า กิจการจัดตั้งสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยาน การจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การให้บริการลานจอดอากาศยาน ให้บริการช่างอากาศ และให้บริการต่างๆ เกี่ยวกับอากาศยาน รวมทั้งการให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับ หรือต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว

8. พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) โดยในการศึกษาครั้งนี้ใช้พนักงานที่ทำงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งมีตำแหน่งระดับงานตั้งแต่ระดับ 1 จนถึงระดับ 8

9. กนร. หมายถึง คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน
4. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
7. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร
3. แนวความคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
4. ประวัติและแนวทางการแปรรูปของ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) เป็นศัพท์จิตวิทยาทางการศึกษา เป็นความเชื่อ ความรู้สึก และเครื่องแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ “ทัศนคติ” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า “ทัศนะ” ซึ่งแปลว่า ความเห็น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และคำว่า “คติ” แปลว่า แบบอย่างหรือลักษณะแบบรวมกันว่า แบบความเห็น หรือความรู้สึกคิดเห็นที่มีทั้งเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย หรืออาจไม่มีทิศทางของความรู้สึกต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง”

พจนานุกรมการศึกษา (Dictionary of Education. 1959 : 48) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการยอมรับ หรือปฏิเสธก็ได้ต่อสภาพบางอย่าง ต่อบุคคล หรือต่อสิ่งของ เช่น ความพอใจ หรือความไม่พอใจ

นิว คอมบ์ (New Comb. 1964 : 128) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทัศนคติ ซึ่งมีอยู่เฉพาะในบุคคลนั้น ซึ่งอยู่กับสิ่งแวดล้อม อาจแสดงออกในพฤติกรรมซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือลักษณะชอบหรือพึงพอใจ ซึ่งทำให้บุคคลอื่นเกิดความพอใจ รักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้นๆ หรืออีกลักษณะหนึ่งแสดงออกในรูปความไม่พอใจเกลียดชัง ไม่อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น

โรเซนเบอร์จ (Rosenberg. 1956 : 637) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ การตอบสนองด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสรรพสิ่งต่างๆ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกี่ยวพันอยู่กับความคิด และความเข้าใจของบุคคลนั้นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 3) ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็น ซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสภาพการณ์ภายนอก

นิพนธ์ คันทะวี (2511 : 3) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นสิ่งชี้บอกของการแสดงออกของบุคคลที่กระทำต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ทัศนคติเป็นมโนทัศน์ที่มีนิยามต่างกันออกไป การจะเลือกยึดถือนิยามหนึ่งนิยามใดต้องพิจารณาว่า นิยามใดเป็นประโยชน์มากที่สุดและยังเป็นงานที่นักจิตวิทยาจะต้องดำเนินการพิสูจน์ต่อไป แต่มีแนวโน้ม

ว่านิยามที่อ้างใช้บ่อยที่สุดคือนิยามของ อัลล์พอร์ต (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2542 ; อ้างจาก Allport, 1935) ที่ว่า ทศนคติ คือ สภาวะทางจิตหรือประสาทของความพร้อมที่จัดรูปขึ้นจากประสบการณ์และสิ่งอิทธิพลในทาง ก้ำกับ หรืออิทธิพลไม่อยู่นิ่งแก่การตอบสนองของบุคคลตัวที่หมาย และสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและพร้อมที่จะดำเนินการ เพื่อตอบสนองความรู้สึกนั้นๆ เมื่อมีสิ่งเร้าให้เกิดพฤติกรรม

องค์ประกอบทศนคติ

เนื่องจากทศนคตินั้นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ การที่จะกำหนดว่าความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ต่างๆ นั้นว่าจะเป็นทศนคติหรือไม่จึงต้องพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ (สุชา, 2527 : 242 - 243) ดังนี้คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับความรู้ หรือความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Cognitive Component) หากบุคคลมีการรับรู้ หรือเชื่อว่าสิ่งใดดี ก็มักจะมีทศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้ามหากมีการรับรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดีก็จะมีทศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านความรักของบุคคล หรืออารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ ด้วย (Affective Component) นั่นคือ หากบุคคลมีความรู้สึกรัก หรือชอบพอบุคคลใดหรือสิ่งใด ก็จะช่วยให้ เกิดทศนคติที่ดีต่อบุคคลนั้นไปด้วย แต่ถ้าหากมีความรู้สึกเกลียดหรือโกรธบุคคลใดหรือสิ่งใด ก็จะทำให้มี ทศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลนั้นหรือสิ่งนั้น

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล (Behavioral Component) ซึ่ง ได้แก่ ความโน้มเอียงที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดต่อบุคคลใดอย่างหนึ่งออกมา พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจึงเกิดจากความรู้สึกที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุ เหตุการณ์ต่างๆ หรือบุคคลอื่นๆ นั้นเอง

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แยกออกจากกันได้ยาก กล่าวคือ ทศนคติที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกหรืออารมณ์นั่นเอง และสิ่งเหล่านี้ได้กำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น

การเกิดทศนคติ (Attitude Formation)

ทศนคติเกิดจากการเรียนรู้จากสภาวะแวดล้อม

ธีรพร อุวรรณโณ (2529) บุคคลได้รับอิทธิพลในการสร้างทศนคติดังนี้

1. อิทธิพลจากพ่อแม่ เด็กวัยเข้าเรียนจะพัฒนาค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Believe) และ ความรู้สึกนึกคิดขึ้นมาในกรอบของครอบครัวที่มีพ่อแม่เป็นหลัก พ่อแม่มีอำนาจให้คุ้นต่อเด็กทำดี และมี อำนาจให้โทษเมื่อเด็กทำสิ่งไม่ดี หรือพ่อแม่ไม่เห็นด้วย

2. อิทธิพลจากกลุ่มต่างๆ เด็กวัยเข้าเรียนจะได้รับอิทธิพลจากครู กลุ่มเพื่อน และ กฎระเบียบต่างๆ ตลอดจนหนังสือเรียน ก็พัฒนาทศนคติเด็กในวัยเรียน แต่ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กด้วย ตลอดจนแรงกดดันจากภายนอก วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี บรรทัดฐานทางสังคม เป็นสิ่งก้ำกับ ทศนคติของคนทั้งในภาวะเป็นเด็กและเป็นผู้ใหญ่

3. อิทธิพลจากประสบการณ์ส่วนตัว ประสบการณ์ในวัยเด็กมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของ บุคคล รวมทั้งการพัฒนาทศนคติดด้วย การได้พบเห็นบ่อยๆ ก็เป็นทางก่อให้เกิดทศนคติที่ดีแก่กันได้ เช่น การ

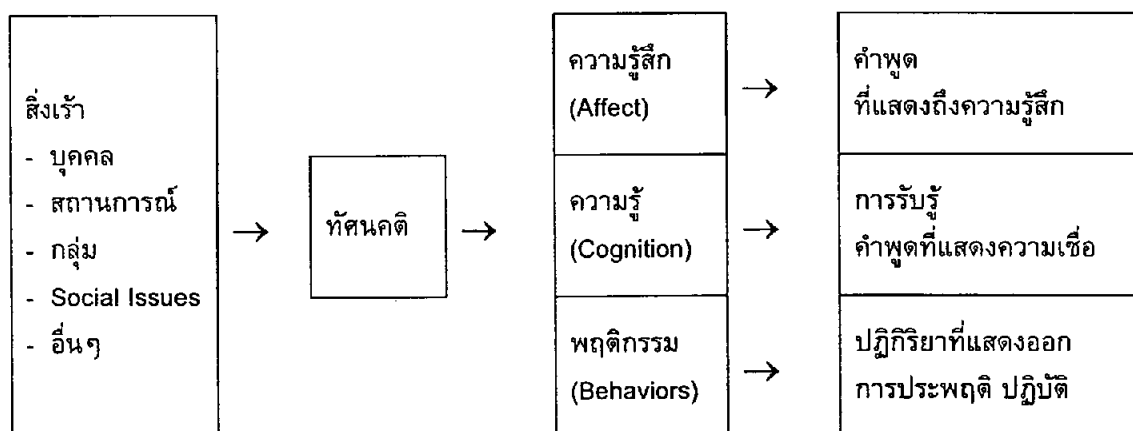
พบระหว่างคนต่างสัญชาติ แต่ก็มียอดประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้อเพื่อก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน ตัวประกอบเหล่านี้ได้แก่

- การพบกันต้องมีการติดต่อกันนานพอสมควร
- พบกันในการทำงานร่วมมือกัน
- ต้องมีสถานภาพเท่าเทียมกัน
- มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- มีความเชื่อคล้ายๆ กัน

4. อิทธิพลจากสื่อมวลชน รวมถึงวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งที่ชัดเจนที่สุดคือการโฆษณาประชาสัมพันธ์ อิทธิพลของสื่อมวลชนอาจเรียกได้ว่าจะมีมากที่สุด

พลเทพ จันทรสีประเสริฐ (2526 : 4) ได้ให้ความหมายว่าทัศนคติ มีใช้สิ่งที่มาแต่กำเนิด (Inborn) หากพัฒนาขึ้นมาภายหลัง เป็นผลของปัจจัยต่างๆ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้นๆ เช่นชาติกำเนิด การศึกษาอบรมที่ได้รับ ประสบการณ์ในชีวิต สภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่จริง ความคาดหวังหรือเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้นๆ รวมตลอดถึงความบีบคั้น หรืออุปสรรคที่เผชิญอยู่ด้วย

สรุปได้ว่า ทัศนคติ มีที่มาจากสิ่งเร้า ซึ่งมาในรูปประสบการณ์โดยตรงและประสบการณ์โดยอ้อมผ่านกระบวนการเรียนรู้ แล้วผ่านออกไปสู่พฤติกรรมการแสดงความคิดเห็นหรือแสดงเหตุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง ดังแสดงได้โดยรูป ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงทัศนคติ พฤติกรรม และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

ที่มา : พลเทพ จันทรสีประเสริฐ. 2526 : 12 ; อ้างอิงจาก Triandis. n.d.

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการสร้างและเปลี่ยนทัศนคติ

ทัศนคติเป็นความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลสร้างขึ้น และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ในการสร้างทัศนคติ และเปลี่ยนทัศนคติมีทฤษฎีที่สำคัญๆ พอสรุปได้ดังนี้ (พรพิมล, 2528 : 89 - 94)

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้โดยการสร้างเงื่อนไขในการเสริมพลัง (Conditioning and reinforcement theory) ในการสร้างทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดขึ้นโดยการผ่านกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ กระบวนการเสริมสร้างพลังและกระบวนการเลียนแบบ เมื่อสิ่งเร้าตั้งแต่สองสิ่งขึ้นไปปรากฏขึ้นในเวลาเดียวกัน ณ สถานที่แห่งเดียวกันบ่อยๆ จะเกิดความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าเหล่านั้น เช่น

ประชาชนเห็นตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีทุกๆ ครั้ง จะเกิดความรู้สึกในทางที่ดีกับตำรวจ และย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อตำรวจด้วย

การเรียนรู้จะปรากฏขึ้นได้เมื่อมีการเสริมพลัง การสร้างและเปลี่ยนทัศนคติก็สามารถปรากฏขึ้นได้เมื่อมีการเสริมพลังเช่นกัน เพราะทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้

นอกจากการสร้างความสัมพันธ์ การเสริมพลังแล้ว ทัศนคติสามารถเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการเลียนแบบ บุคคลมักเลียนแบบผู้อื่นที่มีความยิ่งใหญ่ มีความสำคัญยิ่งกว่า เช่น เด็กเลียนแบบพ่อแม่ ครู หรือจากผู้นำในสังคม เป็นต้น

การสร้างทัศนคติและการเปลี่ยนทัศนคติไปจากเดิม จึงสามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การเสริมพลังและการเลียนแบบ ซึ่งทั้งหมดนี้ได้เน้นให้เห็นชัดว่าทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับสิ่งล่อใจ และความขัดแย้งในใจ (Incentive and Conflict Theory) ทฤษฎีจะมองการสร้าง และเปลี่ยนทัศนคติในแง่ที่บุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้นในจิตใจบุคคล จะมีทัศนคติทางบวกต่อสิ่งใดขึ้นอยู่กับว่าสิ่งนั้นจะเกิดประโยชน์ล่อใจมากน้อยเพียงไรด้วย เช่น บุคคลทราบว่าการทุจริตต่อหน้าที่นั้นเป็นเรื่องไม่ดีไม่ถูกต้อง จึงเกิดทัศนคติในทางลบต่อการทุจริต แต่เมื่อทุจริตแล้ว ทำให้มีเงินทองใช้อย่างสุขสบาย คนในครอบครัวไม่ลำบาก จึงทำให้บุคคลดังกล่าวมีทัศนคติทางบวกต่อการทุจริต จากตัวอย่างนี้จะเห็นว่าบุคคลจะเกิดความขัดแย้งในใจขึ้น จะมีทัศนคติในทางลบในขั้นแรก แต่ต่อมาเมื่อได้ผลตอบแทน ทัศนคติจะเปลี่ยนไปเป็นทางบวกได้

ทฤษฎีนี้คล้ายกับทฤษฎีการเรียนรู้ ซึ่งมีการสร้างสัมพันธ์ มีเรื่องของรางวัลเข้ามาเกี่ยวข้องกับสิ่งที่แตกต่างกันไปอย่างเห็นได้ชัด คือ ทฤษฎีนี้จะอธิบายถึงการเปลี่ยนทัศนคติโดยเน้นที่ผลประโยชน์หรือส่วนได้เสียที่บุคคลได้รับในการมีทัศนคติต่อเรื่องหนึ่งๆ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสอดคล้องในการรับรู้ (Cognitive Consistency Theory) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนรากฐานที่ว่า เมื่อข้อมูลที่บุคคลรับรู้ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเดิมที่บุคคลรับรู้ไว้แล้ว บุคคลจะเกิดภาวะไม่สบายใจ ภาวะไม่สบายใจนี้จะถูกชักจูงให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง มีการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจเสียใหม่ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันในการรับรู้

กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ไพบูลย์ อินทริวิชา (2517 : 49) ทัศนคติของคนเราที่มีต่อสิ่งต่างๆ เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ทั้งสิ้น ดังนั้นจึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามที่ประสบการณ์ได้รับเพิ่มขึ้น และการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นอยู่ด้วย และเกี่ยวข้องกันเสมอ เชื่อว่า สาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้โดยอาศัยแรงจูงใจ
2. บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้โดยอาศัยเทคนิคอันเหมาะสม
3. บุคคลเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้โดยอาศัยการแนะนำหรือปฏิบัติจริง

พจน์ เพชรบุรณิน (2519 : 61-64) วิธีการเปลี่ยนทัศนคติที่ให้ผลที่สุด วิธีหนึ่งได้แก่ การเปรียบเทียบมาตรฐานการประเมินค่าของตนในสิ่งนั้นกับของผู้อื่น ซึ่งตนยกย่องเลื่อมใสว่าเป็นสิ่งถูกต้อง นั่นคือพยายามใช้เหตุผล (Rationalize) ในการสร้างทัศนคติ ซึ่งอาจทำได้ 3 ทาง คือ

1. การให้ความรู้ (Knowledge) มีวิธีการนิยมไว้ 3 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการบอกเล่า (Telling method)
- 1.2 วิธีการแสดง (Showing method)
- 1.3 วิธีจัดทำ (Doing method)
2. การทำงานและอาศัยอยู่ร่วมกัน รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Co-operation) การทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิด
 - 2.1 ความเห็นใจซึ่งกันและกัน
 - 2.2 ความเป็นกันเอง
 - 2.3 การรู้จักกันเสียซึ่งกันและกัน
 - 2.4 การผูกมิตร
 - 2.5 การมีโอกาสดูแลหรือปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. การให้ความช่วยเหลือ (Aids) ได้แก่
 - 3.1 การให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ และเจ้าหน้าที่
 - 3.2 การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน
 - 3.3 การให้ความช่วยเหลือด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

แมคไคลน์ (พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์และคณะ. 2528 : 95-96 ; อ้างอิงจาก McGuire. n.d.) ได้วิเคราะห์กระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเอาใจใส่ (Attention) การที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลนั้นในขั้นต้น บุคคลจะต้องยอมให้ความสนใจ และเอาใจใส่รับรู้ข้อความในการชักจูง ถ้าผู้รับการชักจูงขาดการเอาใจใส่รับรู้สิ่งที่ชักจูง การชักจูงจะถูกชะงักงันตั้งแต่เริ่มต้น ฉะนั้น การมีสมาธิไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ ความยินยอมที่จะรับฟังจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ความเอาใจใส่ในสารสื่อที่ใช้ชักจูง
2. ความเข้าใจ (Comprehension) ความเข้าใจจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลเอาใจใส่รับฟังสารสื่อ นอกจากนั้นมีย่อประกอบอื่นๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อความเข้าใจสารสื่อและชักจูงที่สำคัญ เช่น องค์ประกอบเกี่ยวกับการสื่อสาร สารที่สื่อควรใช้ข้อความชักจูงที่ทำให้ผู้รับเกิดความเข้าใจได้โดยง่าย มีความน่าเชื่อถือ
3. การยอมรับ (Yielding) การยอมรับมี 3 แบบด้วยกัน คือ
 - 3.1 การยอมตาม (Compliance) บุคคลยอมรับการชักจูงเพราะหวังว่าจะได้รับการยอมรับ หรือได้ความดีความชอบจากผู้มีอิทธิพลหรือกลุ่ม ยอมรับการชักจูงเพื่อหวังรางวัลและหลีกเลี่ยงการลงโทษ
 - 3.2 การเลียนแบบแบบเทียบเคียง (Identification) บุคคลยอมรับการชักจูงเพราะหวังที่จะทำตนให้คล้ายคลึงกับผู้ชักจูง ซึ่งเป็นสิ่งที่ตนพอใจและอยากเลียนแบบ
 - 3.3 การยอมรับเข้าไว้ภายในตน (Internalization) บุคคลยอมรับการชักจูงเพราะการชักจูงนั้นชี้ให้เห็นผลประโยชน์ที่จะได้รับและทำให้เขาเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น
4. ความจำ (Retention) เมื่อเกิดการยอมรับแล้ว การเปลี่ยนทัศนคติจะอยู่คงทนทานนั้นสักเท่าไรขึ้นอยู่กับความในเรื่องราวเกี่ยวกับทัศนคตินั้นๆ ถ้าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อตัวบุคคล บุคคลจะจำได้นาน ซึ่งวิธีการสื่อสารที่ดึงดูดความสนใจแก่ผู้รับและการเสนอสารนั้นบ่อยๆ จะช่วยให้ความจำในเนื้อหาเหล่านั้นๆ ได้นาน

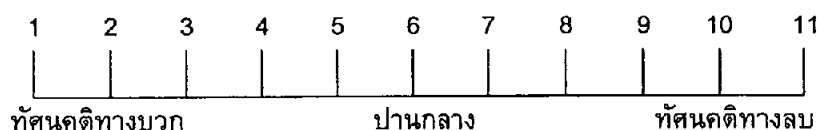
5. การกระทำ (Action) เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการเปลี่ยนทัศนคติ คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อแสดงถึงการมีทัศนคตินั้นๆ

การวัดทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่อาจสังเกตได้ ไม่อาจเห็น ได้ยิน ได้กลิ่น หรือสัมผัสทัศนคติได้ ทัศนคติเป็นภาวะเชิงสันนิษฐานที่ต้องอนุมาน เพื่อที่จะอนุมานเกี่ยวกับทัศนคติ จึงได้มีการวัดขึ้นมากมายหลายวิธี กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 187) ได้กำหนดวิธีการวัดทัศนคติไว้ 5 วิธี

1. โดยการประมาณความรู้สึกของตน (Self - report measures) วิธีการวัดทัศนคติทางสังคม โดยการประมาณความรู้สึกของตนเองนี้ มีนักจิตวิทยาสังคมได้พยายามสร้างเครื่องมือขึ้นมาวัดเป็นมาตรฐาน ส่วนประมาณความรู้สึก ซึ่งมีอยู่หลายสเกลที่เป็นที่ยอมรับกันมาก ได้แก่

1.1 สเกลของเทอร์สโตน (The Thurstone Scale) สเกลนี้สร้างโดย หลุยส์ เทอร์สโตน (Louis Thurstone) ในปี ค.ศ. 1928 มีทั้งหมด 11 ระดับความรู้สึกดังรูปที่ 3

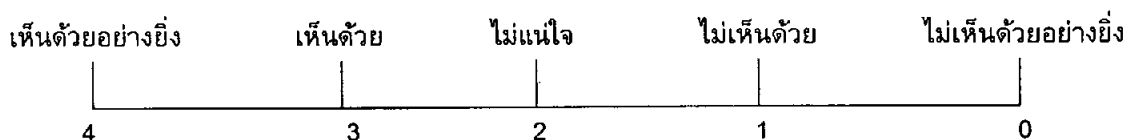


ภาพประกอบ 3 สเกลของหลุยส์ เทอร์สโตน

ที่มา : กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2527) จิตวิทยาสังคม : 187

จากรูปอธิบายได้ว่าระดับความรู้สึกแบ่งเป็น 11 ระดับ โดยระดับต้น คือ ระดับที่ 1-5 เป็นทัศนคติทางบวก เช่น ความรู้สึกเห็นด้วย พอใจ ชอบ โดยมีระดับต่ำสุด คือ 1 ไปเรื่อยๆ จนถึงระดับสูงสุดคือ 5 สำหรับระดับ 6 จะเป็นความรู้สึกกลางๆ กำกึ่งระหว่างทัศนคติทางบวกกับทางลบ และระดับท้ายคือ ระดับที่ 7 - 11 เป็นทัศนคติทางลบ เช่น ความรู้สึกไม่เห็นด้วย ไม่พอใจ ไม่ชอบ โดยมีระดับต่ำที่สุดคือ 7 ไปเรื่อยๆ จนถึงระดับสูงสุดคือ 11

1.2 สเกลของ ไคเคิร์ท (The Likert Scale) สเกลนี้สร้างโดยเร็น ชิส ไคเคิร์ท (Rensis Likert) ใน ค.ศ. 1930 มีทั้งหมด 5 ระดับความรู้สึก



ภาพประกอบ 4 สเกลของไคเคิร์ท (The Likert Scale)

ที่มา : กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527) จิตวิทยาสังคม : 187

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่เป็นในทางบวก (Positive)

ข้อเลือก	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่แน่ใจ	2
ไม่เห็นด้วย	1
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่เป็นในทางลบ (Negative)

ข้อเลือก	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	0
เห็นด้วย	1
ไม่แน่ใจ	2
ไม่เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4

ในการวิจัยหลายเรื่องที่ใช้วิธีของ Likert การให้คะแนนใช้จาก 1 ถึง 5 ซึ่งไม่ทำให้การตีความหมายของคะแนนแตกต่างกันแต่อย่างใด

1.3 สเกลของ โบการ์ดัส (The Bogardus Scale) สเกลนี้สร้างขึ้นโดยอิมอร์ โบการ์ดัส (Emory Bogardus) ในปี ค.ศ. 1925 เป็นสเกลที่วัดทัศนคติด้านสังคมเรียกว่า Social Distance Scale โดยการสร้างข้อคำถามขึ้นมา 7 ข้อ แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเฉพาะข้อที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงเพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือมากกว่าหนึ่งข้อขึ้นไป

1.4 สเกลที่ใช้ความหมายของคำที่แตกต่างกัน สเกลนี้สร้างโดย ออสกู๊ด ซูซี และเทนเนนบวม (Osgood, Suci and Tannenbaum) ในปี ค.ศ. 1957 เป็นสเกลที่ใช้คำหรือวลีที่มีความหมายที่ตรงกันข้ามกันเป็นคู่ มีสเกลที่ประมาณความรู้สึก 7 ระดับ ในแต่ละคำหรือวลีนั้น และแบ่งการวัดทัศนคติเป็น 3 สเกล คือ

1.4.1 สเกลประเมินผล (Evaluative Scale) เป็นการวัดการประเมินรู้สึก ได้แก่ ดี-เลว ชม-หวน ชอบ-ไม่ชอบ พอใจ-ไม่พอใจ

1.4.2 สเกลที่แสดงถึงพลัง (Potency Scale) เป็นการวัดความแข็งแรง ได้แก่ แข็ง-อ่อน หนัก-เบา

1.4.3 สเกลที่แสดงถึงการแสดงออก หรือการเคลื่อนไหว (Activity Scale) เป็นการแสดงความเคลื่อนไหว โดยใช้คำคุณศัพท์อธิบาย ได้แก่ ช้า-เร็ว เงียบ-กระตือรือร้น

1.5 นอกจากสเกลที่ได้รับความนิยม 4 สเกลใหญ่ๆ ยังมีอีก 2 สเกล คือ

1.5.1 สเกลที่ใช้คำถามในทำนองการยอมรับหรือปฏิเสธ

1.5.2 สเกลที่ใช้คำถามแบบปลายเปิด

2. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก เทคนิคการวัดทัศนคตินี้เริ่มใช้โดย ลาปีแอร์ (La Piere's) ในปี ค.ศ. 1934 โดยการสร้างสถานการณ์นั้นระยะหนึ่ง จนกระทั่งเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสถานการณ์

นั้นแล้ว ผู้ศึกษา หรือผู้วัดทัศนคติต้องสังเกตพฤติกรรมที่เขาแสดงออกตั้งแต่แรกเริ่ม จนกระทั่งสิ้นสุดการสร้างสถานการณ์

3. การตีความหมายหรือแปลความหมาย จากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้าบางชนิด เทคนิคการวัดทัศนคตินี้มีหลายวิธี ได้แก่

3.1 การดูภาพ แล้วเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นจากภาพ

3.2 การดูภาพหยดหมึก แล้วบอกว่าภาพที่เห็นคืออะไร พร้อมเหตุผลว่าทำไมจึงเห็นภาพเช่นนั้น

3.3 การทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นของบุคคล หรือตัวละคร

จากปฏิกิริยาในแต่ละวิธี จะเป็นการแสดงทัศนคติของบุคคลที่ไม่รู้ตัว วิธีการเหล่านี้ นักจิตวิทยานิยมใช้มาก โดยมีเกณฑ์การตีความ หรือการแปลความหมาย หรือการแปลผลจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้านั้นๆ ว่าปฏิกิริยาเช่นนั้นแสดงถึงทัศนคติ และอยู่ในเกณฑ์ปกติหรือเบี่ยงเบนไปจากปกติแล้วหรือยัง

4. การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ การวัดทัศนคติด้วยวิธีนี้ นักจิตวิทยาสังคมเชื่อว่าพฤติกรรมที่บุคคลแสดงการทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ นั้นเป็นผลจากความรู้สึกนึกคิดของเขานั้นเอง

5. ปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย นักจิตวิทยาส่วนใหญ่มักจะรายงานผลการศึกษาด้านทัศนคติ หรือการวัดทัศนคติ โดยการกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้น (Intensity) หรือความรุนแรง (Extremity) ของทัศนคติกับปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย เช่น การตอบสนองต่อการช็อตไฟฟ้า อัตราการเต้นของหัวใจต่อนาที การขยายของม่านตามากกว่าที่จะกล่าวถึงทิศทางของทัศนคติ เช่น ทัศนคติทางบวก และ ทัศนคติทางลบ

การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ George Elton Mayo (พลเทพ จันทรประเสริฐ. 2526 : 10) พบว่า การที่คนงานไม่พอใจในงานหรือไม่ตั้งใจทำงานนั้น มิได้เกิดจากปัจจัยทางวัตถุหรือสิ่งแวดล้อม ได้แก่ อุณหภูมิแสงสว่าง การพักผ่อน หรือชั่วโมงการทำงาน หากแต่เป็นเพราะทัศนคติที่มีต่องานที่ทำนั้นเอง ได้แก่ ความคิดที่ว่างานของตนเป็นงานที่ต่ำ ต้องทำงานอย่างช้าๆ ซากๆ น่าเบื่อหน่ายทำให้เกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ผลงานตกต่ำ การศึกษาของ Mayo ยังพบอีกว่า นอกจากสภาพการภายนอก หรือกายภาพดังกล่าวมาแล้ว ยังมีสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรมที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของผู้นำเป็นหัวหน้าใช้ปฏิบัติต่อลูกน้อง เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องจริงๆ หรือรับฟังเพื่อแสดงว่าตนเป็นหัวหน้าแบบประชาธิปไตย แต่เวลาปฏิบัติงานจริงๆ ก็ใช้ระบบเผด็จการทุกอย่าง ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับลูกน้อง การดูแลเอาใจใส่ตามทุกข์สุข การให้ความช่วยเหลือของหัวหน้าที่มีต่อลูกน้อง เป็นไปด้วยความจริงใจหรือไม่ เหล่านี้มีส่วนในการเสริมสร้างทัศนคติต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

สำหรับการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อาจดำเนินการได้เป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

ขั้นที่ 1 กำหนดพื้นฐานสำหรับทัศนคติที่ต้องการ ทัศนคติที่สร้างขึ้น ควรให้สอดคล้องกับความต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น วิธีการดำเนินการในขั้นนี้ ได้แก่ การให้บุคคลได้เรียนรู้จากคำขวัญ ภาพยนตร์ การฝึกอบรม หรือดูจากของจริง ถ้ามีบุคคลจำนวนมากควรใช้สื่อสารมวลชนเข้าช่วย

ขั้นที่ 2 สร้างทัศนคติให้เกิดขึ้นกับบุคคล ได้แก่ การจัดให้บุคคลได้มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ต้องการสร้าง ให้เก็บทัศนคติที่เป็นนิสัย ซึ่งกระทำได้โดยให้เขาได้มีส่วนร่วม ได้ลงมือปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 3 ปลุกฝังทัศนคติที่ต้องการ โดยให้บุคคลได้มีอารมณ์ร่วม และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ต่อทัศนคติที่สร้างขึ้น ซึ่งทำได้โดยให้เขายอมรับสิ่งนั้นอย่างจริงจัง

ขั้นที่ 4 การดำรงไว้ซึ่งทัศนคติที่ต้องการ ทำได้โดยจะต้องทำให้บุคคลนั้นประทับใจ จดจำและมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสิ่งที่เขายอมรับได้แล้ว

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนองค์กร

แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ Organization Change

องค์การทุกองค์การย่อมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อความเหมาะสมและความอยู่รอดขององค์การ การบริหารเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีการวางแผน (Planned change) ก็คือการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป้าหมายของการพัฒนาองค์การ คือการประเมินจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของเจ้าหน้าที่ในองค์การกับเป้าหมายขององค์การเข้าด้วยกันจาก แนวความคิดข้างต้น การเปลี่ยนแปลงองค์การ (ชูศรี จุลองชัยสิทธิ์. 2535 : 109) เกิดจาก

1. แรงจากภายนอก (External force for change) ได้แก่

1.1 ผลกระทบจากการเมือง เช่น นโยบายรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น

1.2 ความผันผวนทางเศรษฐกิจหรือวิกฤตเศรษฐกิจ

2. แรงจากภายใน (Internal force for change) ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล

เครื่องจักรและเทคโนโลยี ทัศนคติและแรงจูงใจ มาตรฐานการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน องค์การ เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงองค์การก็เพื่อให้องค์การปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ทั้งในและ ภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของ องค์การ แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change) จากกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ได้เช่นกลุ่มนักการเมือง กลุ่มข้าราชการประจำ กลุ่มผู้ใช้บริการ เป็นต้น

ความหมายของการปรับเปลี่ยนองค์กร

สุนันทา เลาพันธ์ (2531) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการปรับเปลี่ยนสภาพหนึ่งในแง่ของ โครงสร้าง กระบวนการ ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่กำหนดไว้ในอนาคต เพื่อให้องค์การ สามารถดำเนินงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บราวน์ และ โมเบิร์ก (เร็กซ์คิตี พรอมเพรียงชัย. 2541 ; อ้างอิงจาก Brown and Moberg. n.d) ให้ความหมายว่าเป็นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี โครงสร้าง กระบวนการจัดการ การตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เฮอริเกล และ โซโลคัม (กัญชลี จานงค์วงศ์. 2533 ; อ้างอิงจาก Hellreieigel and Solocum. n.d.) ให้ความหมายว่า เป็นความพยายามอย่างมีเป้าหมายหรือมีความตั้งใจขององค์การที่จะเปลี่ยนสภาพเดิม ภายในองค์การ

อาชวัน วายวานนท์ และเพ็ญศรี วายวานนท์ (2539) ได้ให้ความหมายสอดคล้องกับสุนันทา เลาพันธ์ ว่า การปรับเปลี่ยนองค์การปรับเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปเป็นอีกสภาพหนึ่งซึ่งเป็นการท้าทายที่ สำคัญทางด้านการจัดการอยู่ในปัจจุบัน และเป็นงานที่สำคัญ โดยองค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนองค์การ ประกอบด้วย 4 R คือ

1. การวางกรอบใหม่ (Reforming) หมายถึง การปรับเปลี่ยนกรอบความคิดขององค์กร จากเดิมที่ว่า เป้าหมายคืออะไร และอะไรที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งแต่ก่อนองค์กรมักจะติดอยู่กับวิธีการคิดบางประการ และสูญเสียความสามารถที่จะพัฒนาตัวแบบใหม่ๆ ขึ้น ดังนั้น การวางกรอบใหม่จึงเป็นการเปิดแนวคิด วิสัยทัศน์ และการตัดสินใจเข้าไปใหม่

2. การวางโครงสร้างใหม่ (Restructuring) หมายถึง การเตรียมการทดสอบกำลังความสามารถขององค์กร และความพร้อมที่จะทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งในที่นี้หมายถึงการแข่งขันที่ไม่ได้เน้นที่จำนวนพนักงานแต่มุ่งที่ความสามารถและความแข็งแกร่งของพนักงานเป็นสำคัญ

3. การให้ชีวิตใหม่ (Revitalization) หมายถึง การที่พนักงานทุกคนต้องการความเติบโต ซึ่งกระบวนการบรรลุความเติบโตเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่องค์กรสามารถกระทำได้โดยการเชื่อมโยงส่วนสำคัญขององค์กรให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4. การทำให้เป็นสิ่งใหม่ (Renewal) หมายถึง การที่องค์กรได้ลงทุนในตัวพนักงานในด้านทักษะและความมุ่งมั่นใหม่ๆ เพื่อที่ว่าพนักงานที่ได้รับการลงทุนแล้วมาช่วยให้องค์กรได้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

แต่ มิทเชล (กัทญชลี จันวงศ์วงศ์. 2533 ; อ้างอิงจาก Mitchell. n.d.) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงกรรมวิธีในการทำงานและโครงสร้างขององค์กร หรือกระบวนการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติ วัฒนธรรม และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้มีการทำงานที่มองผลกำไร โดยองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนในเรื่องของบุคลากร ระบบสารสนเทศ การตัดสินใจ และกระบวนการทำงาน เพื่อให้การปรับเปลี่ยนองค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยม

วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น โดยทั่วไปกระทำเพื่อวัตถุประสงค์หลักอยู่ 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในองค์กรได้

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ทั้ง 2 ประการดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแยกไม่ออก ทั้งนี้ เพราะถ้าองค์กรต้องการให้การทำงานมีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรจะต้องมีการพัฒนาความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความสามารถขององค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการปรับเปลี่ยนองค์กร

การปรับเปลี่ยนองค์กรมีหลายรูปแบบและมีนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ โสภณ ปภากิจ (2521) อรุณ รักธรรม (2536) และสุนันทา เลาพันธ์. (2531) ได้เสนอรูปแบบไว้ดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนโดยวิธีปฏิวัติ (Revolutionary change) เป็นการปรับเปลี่ยนที่ค่อนข้างรุนแรงต้องการหวังผลอย่างฉับพลันทันที โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง มักจะเป็นการกระทำของฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว เช่น การปรับเปลี่ยนเรื่องงาน และโครงสร้าง ซึ่งวิธีการเช่นนี้มักจะทำให้เกิดการ

ต่อต้านมาก เพราะผลมาจากการปรับเปลี่ยนที่สร้างความไม่พอใจให้แก่กลุ่มบุคคล ซึ่งได้รับความกระทบกระเทือนในด้านตำแหน่ง หน้าที่ ผลประโยชน์ หรือสถานภาพที่เป็นอยู่

2. การปรับเปลี่ยนโดยวิธีวิวัฒนาการ (Evolutionary change) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปตามแรงกระทบจากสภาพแวดล้อม การปรับเปลี่ยนลักษณะนี้เป็นการปรับเปลี่ยนในแบบที่เรียกว่า “การปรับเปลี่ยนความรู้สึกว่าควรปรับเปลี่ยน” กล่าวคือ เป็นการปรับเปลี่ยนโดยไม่มีการวางแผน หรือควบคุมทิศทางของการปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด หมายถึง การปล่อยไปตามเรื่อง ถ้าเมื่อใดปัญหาเกิดขึ้น องค์การค่อยมาหาวิธีแก้ไข ทั้งนี้ เพื่อความอยู่รอดขององค์การไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น

3. การปรับเปลี่ยนโดยมีแผนไว้ล่วงหน้า (Planned change) เป็นการปรับเปลี่ยนอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งช่วยให้องค์การปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น เพราะกระทำอย่างมีขั้นตอน การปรับเปลี่ยนด้วยวิธีนี้เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ที่คาดว่าจะถูกกระทบกระเทือนจากการปรับเปลี่ยนด้วย

ศรีตรรงค์ ชูศรีนวล (2541) ได้เสนอรูปแบบที่เหมือนกับโสภณ ปภาพจน์ อรุณ รักธรรม และสุนันทา เลาพันธ์ ไว้ 2 รูปแบบ แต่ในรูปแบบที่ 3 จะต่างกันตรงที่ว่า เป็นการปรับเปลี่ยนแบบเป็นระบบ ซึ่งในการพัฒนาองค์การนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ การสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งก่อนแล้วจึงค่อยทำการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยคนในองค์การเป็นผู้ออกแบบวิธีการที่จะดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์การ (Change by design) ทั้งนี้เพราะคนในองค์การจะเป็นผู้ที่รู้ดีที่สุด ทุกแง่มุมว่าควรปรับเปลี่ยนองค์การในจุดไหน อย่างไร ตลอดจนรู้ถึงปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การ

สรุปได้ว่า รูปแบบการปรับเปลี่ยนองค์การมีอยู่ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การปรับเปลี่ยนโดยวิธีปฏิบัติ 2. การปรับเปลี่ยนโดยวิธีวิวัฒนาการ 3. การปรับเปลี่ยนโดยมีแผนไว้ล่วงหน้า 4. การปรับเปลี่ยนแบบเป็นระบบ ซึ่งการปรับเปลี่ยนในรูปแบบที่ 4 นั้นมีความเหมาะสมกับองค์การที่เป็นรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันมากที่สุด เนื่องจากพนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและสิ่งที่กระทำนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานได้เสนอขึ้นเอง ทำให้ข้อเสนอที่เป็นพันธะผูกพันที่พนักงานต้องกระทำ

ลักษณะการปรับเปลี่ยนองค์การ

การปรับเปลี่ยนองค์การที่ อรุณ รักธรรม (2536) ได้เสนอไว้มีดังนี้

1. การปรับเปลี่ยนด้านโครงสร้าง หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย การปรับเปลี่ยนทางด้านโครงสร้างจะส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ มีการปรับเปลี่ยนในเรื่องของเนื้อหาและขอบเขตของงาน ตลอดจนการจัดแผนงานใหม่ มีการปรับเปลี่ยนขนาดของการควบคุมและการจัดหาเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา นอกจากนี้ อาจมีการปรับเปลี่ยนลักษณะของงาน หลักเกณฑ์การจัดแผนงาน และความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นต้น

2. การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันวิทยาการและเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว องค์การที่ปรารถนาความก้าวหน้าจึงพยายามหาแนวทางใหม่ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่จะทำให้การปรับเปลี่ยนทรัพยากรต่างๆ ให้ออกมาในรูปของผลผลิต และบริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ เมื่อมีการนำวิทยาการหรือเทคโนโลยีไปใช้ในองค์การก็จะสามารถวัดได้ว่า การลงทุนนั้นคุ้มค่าหรือไม่ แต่อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญที่ควรให้ความสนใจคือ ผลกระทบของการปรับเปลี่ยน

ทางด้านนี้มีผลต่อองค์ประกอบต่างๆ ในองค์การ เช่น การปรับเปลี่ยนในเรื่องของการแบ่งงานกันทำตามความถนัด และเนื้อหาของงาน การปรับเปลี่ยนทางด้านสังคมระหว่างพนักงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะมีมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับขนาดของการปรับเปลี่ยนทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น

3. การปรับเปลี่ยนด้านตัวบุคคลหรือพฤติกรรม หมายถึง การปรับเปลี่ยนในเรื่องทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เป้าหมายที่สำคัญของการปรับเปลี่ยน คือ ต้องการพัฒนาศมรรถภาพของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกับบุคคลอื่นให้ดียิ่งขึ้น เทคนิคที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนองค์การ เช่น การพัฒนาทักษะ และทัศนคติ การฝึกอบรม และการสับเปลี่ยนงาน เป็นต้น

4. การปรับเปลี่ยนลักษณะของงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงงานต่างๆ ในองค์การ โดยการปรับปรุงกระบวนการ วิธีการ หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลทำให้งานใหญ่กลายเป็นงานเล็ก งานยากเป็นงานง่าย พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนในเรื่องของงานจึงเป็นการปรับปรุงในสิ่งดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า การปรับเปลี่ยนองค์การนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็น และองค์การที่ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้าในการดำเนินงาน ต้องเป็นองค์การที่ไม่ยอมหยุดนิ่งกับที่ และไม่สร้างกฎเกณฑ์ หรือข้อจำกัดต่อการดำเนินงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น แต่ให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นในการปรับตัว และกลไกที่จะปรับสภาพแวดล้อม

แนวความคิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง Resistance to Change

การเปลี่ยนแปลงองค์การถือได้ว่าเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์การที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามปัญหาขององค์การไม่ได้ยุติแต่เพียงเท่านั้น ยังคงมีปัญห่อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to change) ซึ่งโดยทั่วไปมักจะเกิดขึ้นจากบุคคลในองค์การได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าพื้นฐานของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นจากทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีปฏิกิริยาต่อการเปลี่ยนแปลง

สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Causes of Resistance to Change)

การเปลี่ยนแปลงองค์การจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ถ้าหากไม่สามารถตอบคำถามได้ว่าทำไมบุคคลถึงต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น จะทำให้เราสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้สำหรับสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

เฮอเบิร์ต (วาสนา ขวัญใจ, 2539 : 49 ; อ้างอิงจาก Herbert, 1976 : 343 - 344) ได้แยกสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 3 ระดับคือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับงาน (Work Related Factors) ได้แก่
 - 1.1 ความกลัวเกี่ยวกับวิทยาการ และการว่างงาน
 - 1.2 ความกลัวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน
 - 1.3 ความกลัวเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่อาจจะลดลง
 - 1.4 ความกลัวเกี่ยวกับการโยกย้าย
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบุคคล (Individual Factors) ได้แก่

- 2.1 ความไม่พอใจเกี่ยวกับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าสภาพปัจจุบันไม่เหมาะสม
- 2.2 การไม่พอใจในผลงานปัจจุบัน
- 2.3 ความกลัวว่าจะต้องเพิ่มความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิมในปัจจุบัน
- 2.4 ความกลัวว่าจะต้องทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม
3. องค์ประกอบทางสังคม (Social Factors) ได้แก่
 - 3.1 ไม่ต้องการที่จะปรับตัวใหม่ทางสังคม
 - 3.2 ไม่ชอบการควบคุมในระบบใหม่
 - 3.3 ขาดความร่วมมือในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ
 - 3.4 การเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าต่อสังคม

สเตอร์ (กัญชลี จานงค์วงศ์. 2533 : 37 ; อ้างอิงจาก Steer. 1977, 167) กล่าวว่า สาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมาจากสาเหตุส่วนบุคคล (Personal Sources) และสาเหตุจากองค์การ (Organization Sources) ดังนี้

1. สาเหตุส่วนบุคคล (Personal Sources) ได้แก่
 - 1.1 เข้าใจผิดในวัตถุประสงค์กระบวนการตลอดจนผลของการเปลี่ยนแปลง
 - 1.2 มองไม่เห็นความจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 กลัวในสิ่งที่ยังไม่รู้แจ้ง
 - 1.4 กลัวจะสูญเสียสถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security)
 - 1.5 ได้รับผลประโยชน์อยู่แล้วในสถานภาพเดิมนั้น (Status Quo)
 - 1.6 ค่านิยมและบทบาทของกลุ่มที่มีอิทธิพลจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ
2. สาเหตุจากองค์การ (Organizational Sources) ได้แก่
 - 2.1 เกรงกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เสียดุลอำนาจระหว่างกลุ่มขององค์การ
 - 2.2 ระบบผลตอบแทนบังคับให้ต้องรักษสถานภาพเดิมไว้ จึงมีพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
 - 2.3 วิธีการที่เลือกเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ดี
 - 2.4 ผลของความพยายามในอดีตไม่สำเร็จ และไม่เป็นที่น่าเชื่อถือว่าจะเป็นประโยชน์
 - 2.5 โครงสร้างขององค์การไม่เอื้ออำนวยในการเปลี่ยนแปลง

แซนเดอร์ (อรุณ รักธรรม. 2530 : 714 ; อ้างอิงจาก Zander. n.d.) ได้จำแนกถึงเหตุผลที่ทำให้บุคคลต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงไม่ชัดเจน
2. บุคคลที่จะมีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
3. เหตุผลในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับเหตุผลส่วนตัวของบางคนเท่านั้น
4. นิสัยการทำงานของกลุ่มไม่ให้ความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลง
5. การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ
6. มีความกลัวเกิดขึ้น
7. มีงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย
8. ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ
9. ผลประโยชน์ส่วนตัวหรือกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง

10. ขาดความไว้วางใจในตัวบุคคลผู้เริ่ม

11. ต้องการอยู่ในสภาพเดิมมากกว่า

นอกจากนี้ อรุณ วัชรธรรม (2530: 571 - 572) ยังได้จำแนกสาเหตุของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงว่ามาจาก

1. ความกลัวในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ จะต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม หรือต้องการความชำนาญไม่มากนัก และโอกาสในการก้าวหน้าลดน้อยลง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อยาได้หรือมาตรฐานการครองชีพ

2. ความกลัวในด้านความมั่นคงส่วนตัว ได้แก่ คนไม่ต้องการสูญเสียตำแหน่งในอนาคตและสงสัยในตำแหน่งใหม่ว่าจะต้องรับผิดชอบสูงขึ้น

3. ความกลัวเกี่ยวกับการลดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ งานใหม่มีความรับผิดชอบน้อยกว่าเดิม อำนาจหน้าที่ลดลง แต่ต้องรับการบังคับบัญชามากกว่าเดิม

4. ความกลัวในความไม่สะดวกส่วนตัว ได้แก่ การที่จะต้องทำงานหนักกว่าเดิม การทำงานยากกว่าเดิมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานใหม่

5. ความกลัวในทางสังคม ได้แก่ การสูญเสียฐานะทางสังคม ทำให้บุคคลอื่นจะคิดว่าตนมีความสำคัญน้อย และการที่จะต้องสูญเสียสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มได้

เทพพนม เมืองแมน (2529 : 262-264) มีความเห็นว่า การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเกิดมาจากปัจจัยหลายปัจจัยมาประกอบกัน คือ

1. องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors) เป็นเหตุผลที่ชัดเจนที่สุด สิ่งที่บุคคลมักจะคำนึงถึงมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจของบุคคลและครอบครัว ซึ่งถ้าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ทำลายโอกาสความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งแล้วบุคคลก็จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. ความไม่สะดวก (Inconvenience) บุคคลจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เมื่อบุคคลนั้นกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงจะทำให้ชีวิตของบุคคลมีความลำบาก เช่น มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือกลัวว่าจะไม่มีความมั่นคงเหมือนเดิม เป็นต้น

3. ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการปรับปรุงขึ้นมาจากสิ่งเก่าก็ตาม แต่ก็ยังเป็นสิ่งใหม่ที่เกิดความรู้สึกว่าบุคคลถูกคุกคามและมีความไม่แน่นอน ซึ่งความกลัวที่เกิดขึ้นนี้มาจากการขาดข้อมูลที่เชื่อถือจริงเกี่ยวกับสิ่งใหม่นั้นโดยธรรมชาติคนเราย่อมไม่รู้ถึงสถานการณ์ภายนอกหน้าซึ่งคนทั่วไปแล้วย่อมจะรีรอที่จะเผชิญกับสิ่งใหม่

4. สัญลักษณ์ (Symbol) สัญลักษณ์สามารถที่จะสร้างปัญหาในการเปลี่ยนแปลงได้ โดยสัญลักษณ์จะเป็นตัวแทนคุณค่าของงานที่มีความสัมพันธ์กับค่านิยมของคนในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น ถ้างานของกลุ่มถูกโจมตีผู้ปฏิบัติงานจะรวมตัวกันที่จะป้องกันการโจมตี

5. การคุกคามต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Threats to Interpersonal Relationships) ถ้าการเปลี่ยนแปลงได้เข้ามาขัดขวางความสัมพันธ์ทางด้านสังคม และมาตรฐานของกลุ่มแล้วจะถูกต่อต้านอย่างรุนแรงจากกลุ่มโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มีการคุกคามต่อตัวเขาหรือสภาพทางสังคมของเขา

6. ความไม่พอใจต่อคำสั่งใหม่และการควบคุมที่เพิ่มขึ้น (Resentment towards New Orders and Increased Control) เมื่อใดที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็จะมีเพิ่มคำสั่งใหม่ๆ ให้แก่

ผู้ปฏิบัติงานไม่มากนักน้อย ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้อาจนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้

7. การเปลี่ยนแปลงและองค์การโดยทั่วไป (Change and Over-all Organization) องค์การเป็นระบบการสังเคราะห์หนึ่ง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การอาจจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือจัดระเบียบใหม่ในส่วนอื่นๆ ขององค์การ เพราะฉะนั้นจะต้องมองการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมขององค์การทั้งหมด การมองเพียงจุดใดจุดหนึ่งอาจทำให้เกิดการมองข้ามผลกระทบต่างๆ ที่อาจจะมีต่อส่วนอื่นๆ อันอาจจะนำมาซึ่งความเครียดและขวัญกำลังใจในการทำงานไม่ดีขึ้นจะทำให้การเปลี่ยนแปลงทำได้ยากมากขึ้น

8. การทำลายความคาดหวัง (Violation of Expectation) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะทำให้พลังการต่อรองของกลุ่มในองค์การเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นหากว่าในการเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริหารไม่ได้มีการวางแผนอย่างรอบคอบแล้ว การเปลี่ยนแปลงนั้นอาจถูกมองไปว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เกิดต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงกระจายทั่วไปในทุกระดับขององค์การ โดยเฉพาะในองค์การสมัยใหม่จึงไม่ควรสรุปว่าผู้ปฏิบัติในองค์การจะขัดขวางการเปลี่ยนแปลงในทุกกรณี และควรที่จะมองว่าการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมิใช่เป็นสิ่งที่เลวร้ายภายในองค์การ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่คุกคามต่อความมั่นคงของบุคคลหรือต่อสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและเป็นอุปสรรคทางด้านสังคมจิตวิทยา ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการเปลี่ยนแปลงอาจได้รับการยอมรับถ้าการเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถจัดความรู้สึกที่กำลังคุกคามและอุปสรรคต่างๆ ให้หมดไป บุคคลและองค์การก็จะได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นองค์การจึงควรจะมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ลิวิน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2530 : 218-220 ; อ้างอิงจาก Lewin, n.d.) ได้เสนอแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงมี 3 ขั้นตอน คือ

1. การละลายพฤติกรรม เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อแบบเก่าเพื่อชี้ให้เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยวิธีการให้ข้อมูลแก่สมาชิกในองค์กร
2. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยการกำหนดกระบวนการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการยอมรับ และเต็มใจจากการให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง
3. การทำให้พฤติกรรมใหม่ดำรงอยู่อย่างมั่นคงด้วยการเสริมสร้างและสนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถดำรงอยู่ต่อไปอย่างมั่นคง

แอล อี ไกรเนอร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2530 : 213-214 ; อ้างอิงจาก L.E. Keiner, n.d.) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงองค์การ แยกเป็น 3 แนวทางคือ

1. การใช้อำนาจที่มาจากทางเดียว (Unilateral Power) เป็นการใช้อำนาจจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่าง (Top Down โดยสมาชิกในองค์การไม่มีส่วนร่วม ซึ่งมักนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง)

2. การใช้อำนาจร่วมกัน (Shared Power) เป็นการให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ตั้งแต่เริ่มจนจบกระบวนการแนวทางนี้จะช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

3. การมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผลสำเร็จของแนวทางนี้ขึ้นกับศักยภาพ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ แนวทางที่ ไกรเนอร์ เสนอมีนักวิชาการ เช่น วอร์เรน จี. เบนนิส และฮาร์โรลด์ เจ. เลวิทท์ ให้ความเห็นสนับสนุนว่าแนวทางที่ใช้อำนาจที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ควรเป็นแนวทางที่ใช้ อำนาจร่วมกันที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งพวกเขาเชื่อว่าเป็นหัวใจของการบรรลุ เป้าหมายและประสิทธิผลขององค์กร

โดยสรุปการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประสิทธิผลของ องค์กรโดยพื้นฐานจะต้องเกิดจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ และกระบวนการบริหารจัดการควบคู่กัน ไป ทั้งในด้านการสร้างความเชื่อถือ การให้การศึกษา และติดต่อสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ ถูกต้อง การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเฉพาะในสิ่งที่จำเป็น การเจรจาต่อรองและที่สำคัญที่สุดคือการสร้างหลักประกันว่าจะไม่เกิดการสูญเสียต่อสมาชิกในองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2530 : 223-226)

โดยธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงองค์กร มักก่อให้เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรใน องค์กร ให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของพวกเขาซึ่งจะเป็นไปในลักษณะ เปิดเผยและซ่อนเร้น แต่ในบางครั้งการต่อต้านก็มีลักษณะสมเหตุสมผล และเป็นการสร้างสรรค์แก่องค์กร

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมักเกิด จากองค์ประกอบในระบบบุคคลและองค์ประกอบขององค์กรและสังคม เช่น เฮอเบิร์ต (กันยูลี จ้านงคังวศ์. 2533 : 37 ; อ้างอิงจาก Theodore T. Herbert. n.d.) สติล (กันยูลี จ้านงคังวศ์. 2533 : 37 ; อ้างอิงจาก Steer 1977 : 167) และอรุณ รักธรรม (2530 : 571-572) มีความเห็นพ้องกันว่าทั้งในระดับบุคคลและสังคม สาเหตุ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมักเกิดจากความกลัว ความไม่พอใจในการสูญเสียสถานะภาพ และความมั่นคงใน งานและในระดับสังคมมักเกิดจากความกลัวในการสูญเสียฐานะทางสังคมและสมาชิกภายในองค์กร

โดยเฉพาะสภาพแรงงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ความหมายของรัฐวิสาหกิจ

คำว่า "รัฐวิสาหกิจ (State Owned Enterprises)" นักวิชาการและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

แฮนสัน (Hanson A.H. 1960) ให้คำนิยามว่า "รัฐวิสาหกิจ หมายถึง กิจการที่รัฐเป็นเจ้าของและ ดำเนินการด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม การเงิน และการค้าพาณิชย์" ในขณะที่ วิคแฮน (Wickhan. 1969) ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปว่า "รัฐวิสาหกิจ คือ องค์กรที่ดำเนินการเพื่อขยายผลผลิต (หรือบริการ) แก่ตลาดโดยที่กิจการนั้นมีรัฐบาลหรือส่วนราชการเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ ลักษณะขององค์กรนี้ จะ มีระบบการงบประมาณแยกต่างหากจากราชการ และจะมีการดำเนินการบริหารของตนเองในการดำเนินการ

เหล่านี้ รัฐบาลหรือส่วนราชการเป็นผู้มอบหมายให้ดำเนินการ โดยรัฐบาลหรือส่วนราชการจะคอยเป็นผู้กำหนดแนวทางให้องค์การเหล่านี้ปฏิบัติตาม"

นอกจากนี้ Musolf (1968) กล่าวว่า "รัฐวิสาหกิจเป็นกิจกรรมของรัฐบาลที่ดำเนินการตามรูปแบบเศรษฐกิจ" ส่วน Carey Jones N.S., S.M. Patanker และ M.J. Boodhoo (1974) กล่าวถึง คุณลักษณะของรัฐวิสาหกิจไว้ว่า รัฐวิสาหกิจ คือ กิจกรรมของรัฐที่มีความสัมพันธ์กับมหาชนในเชิงธุรกิจมิใช่เป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ขององค์การฝ่ายปกครอง ผู้ให้บริการของรัฐวิสาหกิจ คือ ผู้ที่จะต้องจ่ายค่าบริการนั้นๆ มิใช่เป็นการนำภาษีอากรของประชาชนมาใช้จ่ายให้รัฐวิสาหกิจหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ค่าใช้จ่ายนั้นๆ เกิดขึ้นจากรายได้ในการดำเนินการนั้น ต้องดำเนินการไปตามวิธีการของธุรกิจ

ส่วนราชการต่างๆ ได้มีการให้ความหมายของคำว่ารัฐวิสาหกิจไว้แตกต่างกันไปตามหน่วยงาน สำนักเลขาธิการประเทศเครือจักรภพ (The Commonwealth Secretariat. 1976) ให้ความหมายของคำว่า รัฐวิสาหกิจไว้ 2 ความหมาย คือ (1) หมายถึง "กิจการทางเศรษฐกิจ ซึ่งรัฐบาลหรือองค์การส่วนราชการเป็นเจ้าของและควบคุมการบริหาร" (2) หมายถึง "กิจการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ซึ่งลักษณะการเป็นเจ้าของนี้อาจเป็นเจ้าของทั้งหมดหรือเป็นผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ก็ได้ กิจกรรมเหล่านี้ดำเนินการด้านพาณิชย์กรรมการเงิน การอุตสาหกรรม การเกษตร การสาธารณสุข โภค การจัดบริการขั้นพื้นฐาน (Infrastructure) หรือการดำเนินการส่งเสริมต่างๆ"

ในประเทศไทยความหมายของรัฐวิสาหกิจ มีลักษณะผูกติดกับบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กฎหมายหลักๆ ที่กำหนดความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ค่อนข้างชัดเจน และถือเป็นหลักปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 กำหนดความหมายของรัฐวิสาหกิจ ว่าหมายถึง องค์การหรือหน่วยงานดังต่อไปนี้

1. องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
2. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการมีทุนรวมอยู่ด้วย เกินกว่าร้อยละ 50
3. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจตาม (1.) และ (2.) มีทุนอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50
4. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (3.) และ/หรือ (1.) และ/หรือ (2.) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50
5. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจตาม (4.) และ/หรือ (1.) และ/หรือ (2.) และ/หรือ (3.) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่า ร้อยละ 50

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 มาตรา 4 ระบุว่า รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์การ บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ดังนี้

1. องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจ ที่รัฐเป็นเจ้าของ
2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม และ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (1.) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบหรือ
3. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม และ/หรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (1.) และ (2.) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

ส่วนพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ให้ความหมายของ “รัฐวิสาหกิจ” ว่าหมายถึง

1. องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจ ที่รัฐเป็นเจ้าของ แต่ไม่รวมถึงองค์การหรือกิจการที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อสงเคราะห์ หรือส่งเสริมกิจการใดๆ ที่ไม่ใช่ธุรกิจ

2. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม และหรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (1.) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบหรือ

3. บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง หรือกรม และหรือรัฐวิสาหกิจ ตาม (1.) และ (2.) มีทุนรวมอยู่ด้วยสองในสาม

จากการทบทวนความหมายของรัฐวิสาหกิจดังกล่าวข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงขอสรุปความหมายของคำว่า รัฐวิสาหกิจ ว่าหมายถึงองค์การที่ทำหน้าที่ทางธุรกิจและเศรษฐกิจของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจถือหุ้นเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

สาเหตุของการเกิดขึ้นของรัฐวิสาหกิจ

การที่รัฐบาลเข้าแทรกแซงการดำเนินการทางเศรษฐกิจ โดยการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นนั้น สืบเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์แก่สังคมเป็นส่วนรวม (Social Benefits) สินค้าและบริการเพื่อสาธารณะ (Collective Goods/Public Goods) ผลิตขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม (Social Wants) สังคมจะได้รับประโยชน์ ประชาชนทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากสินค้าและบริการประเภทนี้ ไม่มีการกีดกันการบริโภคไม่มีการแบ่งแยกสินค้า และบริการให้เป็นหน่วยย่อย โดยปกติผู้บริโภคจะไม่เปิดเผยความพึงพอใจให้เห็นเด่นชัด สินค้าและบริการดังกล่าวไม่มีจำหน่ายในท้องตลาด ดังนั้น อุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) จึงไม่สามารถกำหนดราคา ตัวอย่างเช่น สวนสาธารณะ อนามัย สาธารณสุข การป้องกันประเทศ รักษาความสงบภายใน เป็นต้น เนื่องจากเหตุผล ดังกล่าว ทำให้เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่จะผลิตสินค้าและบริการประเภทเพื่อสาธารณะ (Public Goods) จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องเข้าดำเนินการจัดสรรทรัพยากรและผลิตสินค้านี้

2. เพื่อป้องกันผลเสียต่อสังคม (Social Costs) สินค้าบางประเภทถ้าให้เอกชนดำเนินการผลิตโดยเสรีและเกิดผลเสียอย่างร้ายแรงต่อสังคม เช่น การผลิตสุรา สลากกินแบ่ง เป็นต้น ทั้งนี้เพราะเอกชนจะพยายามแสวงหากำไรสูงสุด มีการแข่งขันด้านการผลิตและจำหน่าย ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สังคมคุณภาพของประชากรจะต่ำลง เกิดปัญหาสภาวะแวดล้อม เป็นการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ประหยัด มีการสิ้นเปลืองและสูญเปล่า ดังนั้น รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้าควบคุมการผลิตเพื่อป้องกันผลเสียต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. เพื่อป้องกันการผูกขาด ในกรณีที่รัฐบาลไม่แทรกแซงกิจกรรมทางเศรษฐกิจและปล่อยให้เอกชนแข่งขันกันโดยเสรี อาจจะนำไปสู่การผูกขาด (Natural Monopoly) เพราะผู้ผลิตแต่ละรายมีประสิทธิภาพในการผลิตแตกต่างกัน ผู้ผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า ต้นทุนการผลิตและการจำหน่ายจะต่ำกว่า

คู่แข่งกัน จึงสามารถกำหนดราคาขายได้ต่ำกว่าคู่แข่งกัน ผลก็คือ ปริมาณการผลิตและจำหน่ายยิ่งเพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนเฉลี่ยต่อหน่วย (Average Cost) จะยิ่งลดต่ำลง ในที่สุดผู้ผลิตรายอื่นๆ ต้องถอนตัวจากธุรกิจประเภทนั้น และคงเหลือผู้ผลิตเพียงรายเดียว ซึ่งสามารถปรับปริมาณการผลิตและควบคุมราคาได้ ทั้งราคาปัจจัยการผลิตและราคาผลผลิต นอกจากนี้แล้วผู้ผลิตเพียงรายเดียวยังสามารถสร้างอุปสรรค (Barriers) ต่างๆ เพื่อสกัดกั้นมิให้มีคู่แข่งกันเกิดขึ้น เช่น ผูกขาดการซื้อวัตถุดิบ รวบรวมผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตไว้ในหน่วยธุรกิจของตน หรือในกรณีที่มีคู่แข่งกันเกิดขึ้นก็อาจจะใช้กลยุทธ์ (Strategies) ต่างๆ ทำลายคู่แข่งกัน เช่น จำหน่ายผลผลิตของตนในราคาต่ำกว่าทุน คู่แข่งกันจะประสบกับการขาดทุนและต้องเลิกกิจการไปในที่สุด จะเหลือผู้ผลิตก็เพียงรายเดียวผูกขาดการผลิตและการจัดจำหน่าย ซึ่งสามารถจะเอาเปรียบสังคมทั้งผู้ที่เป็เจ้าของปัจจัยการผลิตและผู้บริโภค ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องเข้าป้องกันผลประโยชน์ของสังคม โดยการเข้าดำเนินกิจการทางเศรษฐกิจประเภทนั้น หรือป้องกันการผูกขาดโดยเอกชน โดยออกกฎหมายป้องกันการผูกขาดในรูปแบบต่างๆ หรือกฎหมายการค้ากำไรเกินควร

4. เอกชนไม่อยู่ในฐานะที่จะลงทุน กิจกรรมหรือโครงการขนาดใหญ่ ต้องการเงินลงทุนจำนวนมาก ซึ่งนอกเหนือความสามารถของเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกำลังพัฒนาจะขาดแคลนเงินทุน รัฐบาลจึงต้องเข้าควบคุมหรือดำเนินการเอง เช่น สาธารณูปโภค ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ คมนาคม นอกจากนี้แล้วกิจกรรมประเภทสาธารณูปโภคยังมีลักษณะเป็นอุตสาหกรรมที่ต้นทุนลดลง (Decreasing Cost Industries) กล่าวคือ การขยายการผลิตมากขึ้น การผลิตมากขึ้นต้นทุนต่อหน่วยจะลดลง ฉะนั้นถ้าให้เอกชนดำเนินการก็มีแนวโน้มว่าในที่สุดแล้วจะเกิดการผูกขาดดังที่อธิบายไว้ในข้อ 3 อุตสาหกรรมพื้นฐานก็เช่นเดียวกันต้องการเงินลงทุนจำนวนมาก รัฐบาลต้องเข้าควบคุมหรือเข้าดำเนินการ เพราะอุตสาหกรรมประเภทนี้จะช่วยเสริมอุตสาหกรรมและกิจกรรมอื่นๆ ทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น เหมืองแร่ เหล็ก ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

5. เพื่อหารายได้เข้ารัฐ ในการบริหารประเทศ รายจ่ายของรัฐบาลมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นทุกปี เนื่องจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น หน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลเพิ่มขึ้น ระดับราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น รายจ่ายด้านพัฒนาและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ การป้องกันประเทศ คั่นคว่าและวิจัย รายจ่ายเหล่านี้เพิ่มสูงขึ้นทุกปี นอกจากนี้แล้วการปฏิบัติงานอย่างไรประสิทธิภาพของบางหน่วยราชการก็มีส่วนทำให้รายจ่ายสูงขึ้น ในปี พ.ศ. 2514 รายจ่ายของรัฐบาลเพียง 28,645 ล้านบาท แต่ในปี พ.ศ. 2523 รายจ่ายของรัฐบาลจะประมาณ 109,000 ล้านบาท ซึ่งจะเห็นได้ว่าเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น รายได้จากภาษีอากรเพียงแหล่งเดียวจึงไม่เพียงพอ นอกจากการก่อหนี้สาธารณะแล้ว รัฐบาลยังต้องพึ่งรายได้ซึ่งเป็นผลกำไรของรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นในกรณีที่มีการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจประสบการขาดทุน จึงควรมีการพิจารณายกเลิกปรับปรุง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

6. เพื่อเริ่มธุรกิจใหม่ ธุรกิจหรืออุตสาหกรรมใหม่มีความเสี่ยงสูง ต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ให้เงินลงทุนจำนวนมาก ในระยะแรกเริ่มเอกชนไม่สามารถหรือไม่พร้อมที่จะดำเนินการ รัฐบาลจึงเป็นผู้ริเริ่มในรูปของรัฐวิสาหกิจ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ กระดาษ อาหารสำเร็จรูป กระสอบน้ำตาล และเมื่อฝ่ายเอกชนพร้อมที่จะดำเนินการหรือสามารถที่ดำเนินการได้ดีกว่า รัฐบาลก็ควรจะถอนตัวโดยการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจประเภทนั้น และปล่อยให้เอกชนแข่งขันในขอบเขตที่เหมาะสม

7. เพื่อรักษาเสถียรภาพและพัฒนาทางเศรษฐกิจ การรักษาเสถียรภาพและพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหน้าที่ของรัฐบาลโดยตรง รัฐบาลอาจจะใช้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น การรักษาเสถียรภาพในระดับราคาสินค้าบางประเภท รัฐวิสาหกิจที่ผลิตกระดาษ สิ่งทอ กระสอบ น้ำตาล

อาหารสำเร็จรูปมีส่วนช่วยตรึงราคาสินค้า นอกจากนี้แล้วยังช่วยเพิ่มการแข่งขันเป็นการป้องกันการผูกขาดการผลิตและจำหน่าย ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจผลิตยุทธปัจจัย เช่น เชื้อเพลิง แบตเตอรี่ ฟอกหนัง ชิ้นส่วนอาวุธ อาหารกระป๋อง ยังเป็นการเสริมความมั่นคงของประเทศด้วย รัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะจัดอยู่ในประเภทใด ก็มีส่วนในการเพิ่มผลผลิตสินค้าและบริการ เป็นการสร้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำมากขึ้น สรุปแล้วรัฐวิสาหกิจมีส่วนช่วยในการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Economic Growth)

8. เพื่อเชิดชูเกียรติคุณของประเทศ กิจกรรมที่จะช่วยให้ประเทศมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสนใจของชนต่างชาติ ควรจะเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการ เพราะหน่วยธุรกิจเอกชนคงจะไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้มากนัก กิจกรรมดังกล่าวจะมีผลกระทบในด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว การบินระหว่างประเทศ การเดินเรือระหว่างประเทศ โทรคมนาคมระหว่างประเทศ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว เนื่องจากเหตุผลด้านสังคม เศรษฐกิจ การเงิน และการเมือง รัฐบาลจึงต้องเข้าแทรกแซงกิจกรรมต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยก่อตั้งรัฐวิสาหกิจประเภทต่างๆ ในสังคมหน่วยราชการตามความเหมาะสม การที่รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงในลักษณะดังกล่าวจะมีส่วนทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลสามารถส่งเสริม ควบคุม ช่วยเหลือ รัฐวิสาหกิจในด้านวิชาการ เทคโนโลยี จัดสรรทรัพยากร กระจายผลผลิต จัดหาแหล่งเงินทุน กำประกันเงินกู้ การควบคุมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจจะทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งได้ตั้งไว้

เกติณี หงสนันท์ (2525 : 12-13) ได้สรุปถึงเหตุผลในการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจไว้ว่า ถ้ายึดถือตามหลักเศรษฐกิจผสมแล้วจะมีแนวโน้มตามหลักการดังนี้

1. กิจกรรมในด้านยุทธปัจจัย และอื่นๆ ในด้านความปลอดภัยของประเทศที่รัฐบาลไม่ต้องการให้อยู่ในมือของเอกชน
2. กิจกรรมที่เอกชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร เช่น ในด้านเกษตรกรรม เป็นต้น
3. กิจกรรมที่เอกชนไม่สามารถจะดำเนินการได้เพราะการลงทุนสูง ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม
4. กิจกรรมที่รัฐดำเนินการเพื่อเป็นการริเริ่มให้แก่เอกชนในด้านการตลาด หรือผลิตภัณฑ์บางอย่าง
5. กิจกรรมประเภทสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
6. กิจกรรมที่รัฐต้องการส่งเสริมให้เป็นหน่วยผลิต ตัวอย่างเช่น กระบวนการทางด้านผลิตภัณฑ์การเกษตร เป็นต้น

7. กิจกรรมที่รัฐถือเป็นประเพณีนิยมที่ดำเนินการสืบเนื่องกันมา เช่น การท่าเรือ เป็นต้น

สำหรับประเทศกำลังพัฒนานั้น ได้มีการกระตุ้นเอกชนให้ดำเนินการในประเภท (2.) และ (3.) มากยิ่งขึ้น เพื่อความเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้วยการให้มีการเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ กาลเวลาอยู่เสมอ และโดยเฉพาะสิ่งที่สำคัญ คือ สามารถประมาณบทบาทเด่นของรัฐวิสาหกิจที่มีต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ คือ การเพิ่มรายได้ประชาชาติโดยตรงหรือการจ้างงาน เป็นต้น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2541 : 357-358) ได้สรุปถึงสาเหตุที่รัฐบาลต้องพยายามจัดตั้งและพัฒนา รัฐวิสาหกิจขึ้นมาอย่างมากมายากองศ์กรสหประชาชาติ ว่ามีสาเหตุดังนี้

1. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ ก็เพื่อป้องกันมิให้กิจกรรมที่สำคัญบางประเภทอยู่ในมือของเอกชน เช่น การป้องกันประเทศ การท่าสงคราม และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ เพราะกิจการบางอย่างนั้น ภาคเอกชนไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้สินเชื่อทางการเกษตร

3. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ เพราะภาคเอกชนไม่มีความสามารถในการผลิตบางประการได้

4. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ ก็เพราะรัฐบาลมีความปรารถนาที่จะบริหารงานโดยการประยุกต์องค์การที่มีเหตุผลในบางภาคของเศรษฐกิจ เช่น สาธารณูปโภค

5. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ ก็เพราะรัฐบาลมีความปรารถนาที่จะสร้างรูปแบบการผลิตให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชน

6. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ ก็เพราะว่ากิจการบางอย่างมีลักษณะเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่แล้ว เช่น ท่าเรือ

7. สาเหตุที่ต้องตั้งรัฐวิสาหกิจ ก็เพื่อที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้การพัฒนาและการขยายตัวของรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ก็มุ่งการพัฒนาและการนำเอาแผนพัฒนาไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีแก่ประเทศชาติและประชาชน

กล่าวโดยสรุปแล้ว เนื่องจากเป็นหลักเศรษฐกิจแบบผสม รัฐจำเป็นต้องเข้ามาดำเนินการแทรกแซงเศรษฐกิจ ด้วยเหตุผลด้านสังคม เศรษฐกิจ การเงิน และการเมือง รัฐบาลจึงต้องมีการก่อตั้งรัฐวิสาหกิจประเภทต่าง ๆ ที่สังกัดหน่วยราชการตามความเหมาะสม การที่รัฐบาลเข้ามาแทรกแซงในลักษณะดังกล่าว จะมีส่วนทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระยะสั้นและระยะยาวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลสามารถส่งเสริม ควบคุม ช่วยเหลือ รัฐวิสาหกิจในด้านวิชาการ เทคโนโลยี จัดสรรทรัพยากร กระจายผลผลิต จัดหาแหล่งเงินทุน กำประกันเงินกู้ การควบคุมการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นเครื่องมือของรัฐบาลพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ได้ตั้งไว้

ความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำว่า "การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization of Public Enterprises)" มีนักวิชาการต่างประเทศให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

เกรย์ (Gray. 1983) เสนอกรอบความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ว่าเป็นวิถีทางใหม่ที่จะใช้แก้ปัญหาของรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทาง คือ การปลดปล่อยภาระหรือการเลิกล้มกิจการ การสร้างระบบการแข่งขันระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชน และการว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ หรือบริษัทของชาวพื้นเมืองเข้ามาบริหารกิจการของรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน โดยมุ่งที่ช่วยให้กิจการเหล่านี้มีกำไรหรืออยู่ในระดับคุ้มทุน ความคิดของ Gray แยกออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. แนวความคิดการแปรรูปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับชาติ คือเสริมสร้างบทบาทของภาคเอกชน และลดบทบาทของรัฐเป็นเพียงผู้กำหนดกฎเกณฑ์ และพิทักษ์กฎของสังคมโดยส่วนรวม

2. แนวความคิดการทำสัญญาว่าจ้างบริษัทเอกชนต่างชาติ เข้ามาบริหารกิจการ เพื่อถ่ายทอดทักษะทางการบริหาร

ธนาคารโลก (พิพัฒน์ ไทอารี และวราภรณ์ รุ่งเรือง กลกิจ. 2530 : 872 ; อ้างอิงจากธนาคารโลก ม.ป.ป.) ให้แนวความคิดเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ว่า เป็นการปลดปล่อยหรือโอนความรับผิดชอบของรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐบาลไปให้องค์การที่มีลักษณะเป็นองค์การเอกชนดำเนินการ ซึ่งการปลดปล่อยหรือความรับผิดชอบนี้ มีขอบเขตไปถึงการอนุญาตให้องค์การที่รับมอบอำนาจเหล่านี้ สามารถออกใบอนุญาต

กำหนดกฎเกณฑ์ หรือให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย ทั้งนี้ก็เนื่องจากว่า รัฐบาลต้องการที่จะลดขั้นตอนตามกระบวนการของทางราชการ (Debureaucratization) ลงนั่นเอง

นอกจากความหมายของคำว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามที่นักวิชาการต่างประเทศได้กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการชาวไทยได้ให้นิยามไว้ด้วยเช่นเดียวกัน แต่ก่อนที่จะเริ่มพิจารณานิยามเหล่านั้น เราควรทำความเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อนว่า หากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ได้ชี้แจงว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของไทยนั้น โดยแท้จริงเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ดังที่ พิพัฒน์ ไทยอารี (2531 : 170-186) กล่าวว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจของไทยมีมาตั้งแต่อดีต ตั้งแต่สมัยสุโขทัย เช่น การสนับสนุนการค้าเสรี การจัดระบบการเก็บภาษีอากร โดยนายอากรบ่อนเบี้ย (ประมูลและสัมปทาน) ซึ่งกิจกรรมลักษณะนี้ รัฐจะไม่ดำเนินการเอง กิจกรรมอีกลักษณะหนึ่งที่เป็นการแปรรูปกิจการภาครัฐ คือ การดำเนินการโดยมีแหล่งทุนหรือสินทรัพย์จากพระคลังข้างที่กับผู้ดำเนินการอีกส่วนหนึ่ง มีลักษณะคล้ายการร่วมทุน (Joint Venture) เช่น กรณีเงินหักเห ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

ส่วนการแปรรูปในความหมายร่วมสมัยเกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งรัฐบาลไทย โดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เปลี่ยนแปลงนโยบายเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมตามสหรัฐอเมริกา ไทยต้องฟื้นฟูบูรณะประเทศต้องกู้เงินจากธนาคารโลก ซึ่งธนาคารโลกได้ส่งผู้เชี่ยวชาญเข้ามาศึกษาสภาพเศรษฐกิจของไทยพบว่า กิจการต่างๆ ที่ส่วนราชการมีหุ้นได้เพิ่มขึ้นมากและส่วนใหญ่ประสบการขาดทุน จึงได้เสนอให้รัฐบาลเลิกดำเนินการเอง และจะต้องไม่ดำเนินการแข่งขันกับเอกชน จากข้อเสนอของธนาคารโลกนี้เองเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญที่สร้างแนวทางและกลไกการแปรรูปกิจการภาครัฐ ด้วยการเพิ่มกำหนดอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน

ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างความหมายของคำว่า "การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" ที่ให้โดยนักวิชาการชาวไทย พอเป็นสังเขปดังนี้

ตามคำจำกัดความของ พณีส ลิ้มเสถียร (อ้างในไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ 2533 : 33) การแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือ การโอนกิจกรรมสาธารณะไปยังภาคเอกชน การขายบริษัทมหาชนก็เป็นส่วนหนึ่งของการแปรรูป กล่าวว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เป็นการแปรรูปกิจกรรมรัฐให้เป็นกิจกรรมเอกชน หรือการให้เอกชนทำกิจกรรมแทนรัฐ ความหมายมีขอบเขตกว้างขวางมิใช่ขอบเขตแคบๆ เพียงแต่การขายรัฐวิสาหกิจ การแปรรูปจัดเป็นเครื่องมือหรือมาตรการหนึ่งที่รัฐและรัฐวิสาหกิจ สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจหรือเพิ่มผลผลิต และปริมาณของกิจกรรมที่รัฐบาลจะดำเนินการโดยผ่านรัฐวิสาหกิจ

พิพัฒน์ ไทยอารี และสุนทร อรุณานนท์ชัย (พิพัฒน์ ไทยอารี. ม.ป.ป. : 19) ให้ความหมายกว้างๆ ของคำว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนว่า เป็นการลดบทบาทของความเป็นเจ้าของ หรือการดำเนินงานในรัฐวิสาหกิจจากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐให้เอกชนเป็นเจ้าของหรือดำเนินการแทน หรือมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น

จากที่นักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทยได้กล่าวมา พอสรุปความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ ดังนี้

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การลดบทบาทของรัฐและในขณะเดียวกันก็เพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในการดำเนินการกิจการ การบริหาร ความเป็นเจ้าของเป็นการแสวงหาแหล่งเงินทุน หรือเปลี่ยนแปลงแหล่งเงินทุนจากรัฐบาลเป็นภาคเอกชนแทนให้เอกชนได้เข้าไปมีบทบาทในการดำเนินธุรกิจบางประเภท ซึ่งแต่เดิมนั้นรัฐเป็นผู้ผูกขาดอยู่ เป็นการเปิดโอกาส และการค้าเสรีมีการนำระบบตลาดเข้ามาใช้ ซึ่งก่อให้เกิดการดำเนินธุรกิจในลักษณะของการแข่งขันขึ้น

วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

พลายพล คุ่มทรัพย์ (ม.ป.ป. : 23-24) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้

1. ทำให้กิจการที่เคยเป็นรัฐวิสาหกิจดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง มีการบริหารงาน และการตัดสินใจแบบเอกชน มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม โดยมี “วินัยของตลาด” และการแข่งขันเป็นตัวกระตุ้น และมีกำไรเป็นเป้าหมายสำคัญ
2. เป็นการลดภาระทางการเงินของรัฐบาล เพื่อที่รัฐบาลจะได้ไม่ต้องให้เงินอุดหนุนในกรณี ที่รัฐวิสาหกิจขาดทุน และรัฐบาลจะได้ไม่ต้องกู้ยืมเงินให้หรือค้ำประกันเงินกู้ให้ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้อง ยืม
3. เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับรัฐบาลจากการขายโอนรัฐวิสาหกิจ และหากกิจการที่แปรรูปไป แล้วสามารถทำกำไรได้ดีกว่าเดิม รัฐบาลก็จะได้รับรายได้จากภาษีกำไรเพิ่มขึ้นด้วย
4. ในกรณีที่รัฐบาลขายหุ้นของรัฐวิสาหกิจในตลาดหลักทรัพย์ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะมี ส่วนในการพัฒนาตลาดทุนและตลาดเงินของประเทศกำลังพัฒนาไปในตัว และเป็นการสร้างบรรยากาศที่ เอื้ออำนวยให้เกิดการลงทุนของเอกชนโดยทั่วไป
5. กิจการประเภทสาธารณูปโภค เช่น ๆ ไฟฟ้า ประปา ท่าเรือ สนามบิน และโทรศัพท์ หากแปรรูปแล้วทำให้บริการมีปริมาณเพียงพอ ราคาถูกลงและคุณภาพดีขึ้น ก็จะเท่ากับการส่งเสริม ความสามารถในการผลิตสินค้าต่างๆ แข่งขันกับประเทศอื่นๆ ได้ดียิ่งขึ้น

คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ สำนักักรรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ รมบัญญัติกลาง ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้ (กระทรวงการคลัง, 2542)

วัตถุประสงค์ของการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนในกิจการรัฐวิสาหกิจ

1. เพื่อลดภาระการขาดทุนของรัฐวิสาหกิจและลดภาระการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อมา อุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุน
2. เพื่อลดการกีดกันต่างประเทศของรัฐที่ต้องค้ำประกันเงินกู้ให้กับรัฐวิสาหกิจลง
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ
4. เพื่อลดต้นทุนการผลิตของรัฐวิสาหกิจลง เนื่องจากกิจกรรมของรัฐวิสาหกิจบางกิจกรรม เอกชนสามารถดำเนินงานได้คล่องตัวและประหยัดต้นทุนได้มากกว่าโดยเฉพาะเรื่องค่าแรงงาน
5. เพื่อให้เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระหว่างเอกชน อันเป็นปัจจัยหลักของการค้าเสรี
6. เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไปสามารถมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ รัฐวิสาหกิจ
7. เพื่อพัฒนาตลาดการลงทุนให้ขยายเพิ่มขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปมีทางเลือก ในการออมเพื่อพัฒนาประเทศมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตามแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ ปี พ.ศ. 2541 ได้ ระบุชัดเจนว่า เนื่องมาจากความต้องการเงินลงทุนในมูลค่าสูงสุดของทรัพย์สิน รัฐบาลได้พยายามสร้างความ สมดุลของวัตถุประสงค์อื่น เช่น การเร่งการแปรรูป การลดภาระทางการเงินของประเทศ ความแน่นอนในทาง เทคนิก การบริหาร การเพิ่มทุนของรัฐวิสาหกิจและอื่นๆ

สำนักงานคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (อังกาณ เกรียงศักดิ์ กำลังเจริญ 2545 : 33-34) ได้ระบุในแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจถึงวัตถุประสงค์เฉพาะของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

ด้านโครงสร้าง

1. กระตุ้นและจัดเตรียมพื้นฐานสำหรับการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการดึงดูดการลงทุนและความรู้ เทคโนโลยีจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ปรับปรุงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจของแต่ละสาขาธุรกิจ
3. ปรับปรุงการบริการให้มีความเพียงพอและมีคุณภาพ ในราคาที่เหมาะสมแก่ประชาชน

ด้านการเงิน

1. ลดภาระด้านการเงินของรัฐ (การให้เงินอุดหนุน การกู้ การค้าประกันเงินกู้)
2. จัดหาเงินสำหรับการลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
3. กระตุ้นและพัฒนาตลาดทุนของประเทศไทย

ด้านสังคม

1. ส่งเสริมการสร้างโอกาสในการสร้างงานใหม่ และดีขึ้นแก่ประชาชน
2. จัดเตรียมทรัพยากรสำหรับการบริหารแก่สังคม การฝึกอบรม และการศึกษา
3. ขยายขอบเขตการบริการที่มีคุณภาพ ณ ราคาที่เหมาะสมให้แก่ประชาชน

กัญชลี จานงค์วงศ์ (2533 : 18-19) สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ทั่วไปของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือ

1. เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินไปโดยเสรี
2. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
3. เพื่อให้ลดภาระหนี้สินของรัฐบาล
4. เพื่อลดปัญหาด้านงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล

ศิรินุช ศรีเมือง (2540 : 26) สรุปจาก เฮลด์ (Heald, 1968) ถึงการแปรรูปในสหราชอาณาจักรนั้นมีวัตถุประสงค์หลัก 5 ประการ ดังนี้

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

จากการศึกษาวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นไปเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจและลดภาระทางด้านงบประมาณของรัฐอีกเพื่อให้เป็นไปตามหลักของการค้าเสรี

รูปแบบวิธีการการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การดำเนินนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีวิธีการและรูปแบบหลายลักษณะ พิศิษฐ์ ภักเกษม (ม.ป.ป. : 28-29) ได้เสนอแนวคิดในการดำเนินการไว้ว่า วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมี 2 แนวคิด

แนวคิดที่ 1 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำได้โดยการส่งเสริมให้มีการแข่งขันให้มีอิสระมากขึ้น และให้มีการบริหารในเชิงเอกชน ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 3 วิธีคือ

1. ให้รัฐวิสาหกิจมีอิสระในการกำหนดราคา ปรับราคามากขึ้นอย่างน้อยให้คุ้มกับต้นทุนการผลิตบวกผลกำไรบวกดอกเบี้ย

2. ให้มีการแข่งขันกับเอกชนได้ การแข่งขันกันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารที่คู่แข่งเป็นตัวจี้

3. การระดมทุนของรัฐวิสาหกิจ เข้าไประดมในตลาดการเงินของเอกชน กู้เงินจากธนาคารพาณิชย์โดยตรง การออกพันธบัตร ซึ่งมีรัฐวิสาหกิจบางแห่งสร้างพันธบัตรแล้ว เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิต องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

แนวคิดที่ 2 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำได้โดยการโอนกิจการบางส่วนหรือทั้งหมดจากภาครัฐบาล ไปสู่ภาคเอกชน เป็นเรื่องของการโอนสภาพการเป็นเจ้าของ (Transfer Ownership) ซึ่งมีหลายรูปแบบได้แก่

1. การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน (Joint Venture) เป็นแนวโน้มใหม่ที่จะค่อย Privatization กิจการใหม่ๆ และกิจการบางอย่าง

2. การจัดตั้งบริษัทในเครือ เป็นวิธีการแบบใหม่ที่เอกชนจะถือหุ้นและดำเนินการส่วนใหญ่ รัฐวิสาหกิจ จะถือหุ้นข้างน้อย

3. การว่าจ้างเอกชนเข้ามาบริหาร

4. การให้เช่า (Leasing) เช่น การรถไฟให้เช่าโรงแรม สนามกอล์ฟ

5. การขายออกตลาด หรือขายให้เอกชนทั้งหมด หรือบางส่วน

พิพัฒน์ ไทอารี (2530 :7-9) ได้สรุปรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไว้ดังนี้

1. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้วยวิธีการว่าจ้างผู้บริหารอาชีพมาดำเนินการให้เป็นไปเป็นเชิงธุรกิจ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในลักษณะเช่นนี้เป็นแต่เพียงการปรับปรุงและเปลี่ยนระบบการบริหารเท่านั้น มิได้มีผลต่อลักษณะฐานะการเป็นเจ้าของ หรือเปลี่ยนแปลงด้านการถือครองทรัพย์สินแต่อย่างใด สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในลักษณะนี้ คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากร การปรับปรุงกฎระเบียบ และวิธีการควบคุมของทางราชการ และรัฐวิสาหกิจ

2. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้วยวิธีการขาย หรือการให้สัมปทานแก่ผู้ประกอบการรายเดียว วิธีการเช่นนี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งในเนื้อหาของประเด็นเหล่านี้จะมีเรื่องรูปแบบการว่าจ้างแรงงานด้วย หนึ่งในการขายหรือในการให้สัมปทานนั้น จะมีประเด็นที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือถ้าหากเป็นกรณีการให้สัมปทานนั้น รัฐบาลยังมีอำนาจในการกำกับดูแลกิจการนั้นอยู่ และเมื่อหมดระยะเวลาการให้สัมปทานแล้วกิจการเหล่านั้นก็จะกลับมาเป็นของรัฐ

3. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการว่าจ้างเอกชนจัดบริการบางประเภท (Contract Out) วิธีการนี้เป็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ได้ถือปฏิบัติกันมาเป็นเวลาก่อนหน้านี้ คือ รัฐวิสาหกิจบางแห่ง อาจว่าจ้างให้เอกชนมาดำเนินการบางลักษณะให้โดยที่กิจกรรมในการดำเนินการนั้นมิได้เกี่ยวข้องกับงานหลักของรัฐวิสาหกิจโดยตรงการดำเนินการว่าจ้างบริการจากภาคเอกชน เท่าที่ปรากฏจะเป็นเรื่องของการจัดทำ ความสะอาด การดูแลบริเวณสถานประกอบการ การรักษาความปลอดภัย และการจัดบริการรถรับ-ส่ง พนักงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามในอนาคต ลักษณะการว่าจ้างบริการจากภาคเอกชน อาจขยายตัวออกไปตามลักษณะของกิจการที่เกี่ยวข้องกับงานหลักของรัฐวิสาหกิจได้

4. การขายหุ้นกิจการให้แก่พนักงาน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในลักษณะนี้คือการนำหุ้นของกิจการรัฐวิสาหกิจจำหน่ายให้แก่พนักงานขององค์กร โดยกำหนดวิธีการและมาตรการให้พนักงานได้มีโอกาสออมทรัพย์เพื่อนำมาซื้อหุ้นของกิจการ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการมากขึ้นอันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและฐานะของสถานประกอบการด้วย

5. การนำหุ้นรัฐวิสาหกิจเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในลักษณะนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลกลุ่มต่างๆ ได้เป็นเจ้าของกิจการ และเป็นการระดมทุนในประเทศอีกด้วย ในการกำหนดเกณฑ์การขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์นี้จะก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารองค์กรลักษณะใหม่ขึ้น คือ ลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการจะประกอบไปด้วยบุคคล 3 กลุ่มคือ รัฐบาล พนักงานหรือลูกจ้าง และภาคเอกชน เป็นต้น ในขณะเดียวกันในหนังสือบริคณห์สนธิ ก็อาจกำหนดสิทธิของรัฐไว้ได้ เพื่อเป็นการป้องกันการครอบงำกิจการจากกลุ่มอิทธิพลบางกลุ่มหรือบางลักษณะ

จิรพันธ์ สังข์แก้ว (2530 : 22-23) ได้จัดรูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความเป็นเจ้าของ (Ownership Restructuring) เป็นการแปรรูปโดยให้เอกชนเข้ามามีสัดส่วนในความเป็นเจ้าของ มีวิธีการ รูปแบบ โดย

1.1 การขายทรัพย์สินหรือขายกิจการ

1.2 การนำหุ้นสามัญออกขายให้แก่ภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นการนำหุ้นที่รัฐบาลถือเป็นผู้ขายให้แก่ ภาคเอกชน และ/หรือการเพิ่มทุน และจำหน่ายหุ้นให้แก่ภาคเอกชน

1.3 การร่วมค้ำกับภาคเอกชน

2. การทำสัญญาจ้างเหมาเอกชน (Contraction Out) หรือการให้เอกชนเข้าเป็นการให้เอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยอาจร่วมในการดำเนินลักษณะงาน (Function) บางงานหรือเอกชนเป็นผู้นำปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ใช้ในการผลิตเข้ามาร่วมดำเนินการหรือโครงการแยกส่วน (Parts) บางส่วนออกไปให้เอกชนดำเนินการ

2.1 การจ้างเหมาภาคเอกชน

2.2 การให้เอกชนเช่า

3. การบริหารรัฐวิสาหกิจให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น (Business Management) ซึ่งทำได้โดยให้อิสระในการดำเนินงานในธุรกิจนั้นมากขึ้น (Liberalization)

3.1 การลดการผูกขาดของภาครัฐบาล

3.2 รัฐบาลออกตัวให้แก่ประชาชนเป็นค่าใช้จ่ายบริการให้ภาคเอกชน

ปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

เสนาะ อุณาภูล (2529 : 36) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สรุปได้ดังนี้

1. กฎระเบียบ พระราชบัญญัติจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง โดยเฉพาะที่เป็นสาขารัฐวิสาหกิจ สาธารณูปการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2493 เป็นต้นมา ก็ไม่ได้เปิดโอกาสให้มีการขายหุ้นหรือมีข้อจำกัดในการให้เอกชนมาร่วมดำเนินงานได้ลำบาก เรื่องนี้ต้องมีการพิจารณาแก้ไข

2. ความเข้าใจ คือ ความเข้าใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สภาพแรงงาน ตลอดจนกระทรวงเจ้าสังกัดที่ต้องเข้าใจว่าสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนไปแล้ว ระบบอุปถัมภ์จากรัฐนั้นไม่สามารถหวังได้อีกต่อไป ฉะนั้นเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้ามั่นคงถาวรของรัฐวิสาหกิจเอง จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงตัวเองและดำเนินการในรูปแบบใหม่จะเห็นได้ว่าเรื่องของจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากจิตใจไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจ ก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติ

3. ฝ่ายเอกชนขาดความมั่นใจในฝ่ายรัฐบาลเองจากว่าได้รับฟังรัฐบาลแถลงมามาก แต่เวลาปฏิบัติมักไม่ค่อยได้ผล ทั้งนี้เพราะแนวนโยบายของรัฐและวิธีการยังไม่ค่อยจะเป็นเรื่องเดียวกัน ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขไว้มากจนเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ

4. ขาดความรู้และความเข้าใจเฉพาะเรื่อง กรณีนี้จะเป็นอุปสรรคสำคัญของการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นวิชาชีพพิเศษ ซึ่งเรียกว่า Financial Engineering ไม่ใช่เป็น Engineering อย่างที่หลายๆ ท่านเป็นอยู่แต่มีทาง Financial Engineering อย่างมาก คือเป็นเทคโนโลยีอย่างหนึ่งซึ่งขณะนี้เราไม่ค่อยมีกัน ฉะนั้นในการที่จะแปลงสภาพจึงเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก ซึ่งเราจะต้องพยายามหาความรู้เรื่องนี้ให้มาก หรือใช้วิธีนำเอาบุคคลที่มีความรู้ในเรื่องนี้มาช่วยแนะนำ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ข้อกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวย การขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งทางภาครัฐและเอกชน สิ่งสำคัญที่สุดคือประชาชนไม่แน่ใจความโปร่งใสของรัฐบาลในการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประสบการณ์การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ในปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าไม่มีประเทศใดเลยที่ไม่มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ร่ำรวยหรือประเทศที่ยากจน

พรายพล คุ่มทรัพย์ (ม.ป.ป. : 24) ได้สรุปจากรายงานของธนาคารโลกเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วโลกว่า : ในระหว่างปี ค.ศ. 1980-1991 มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วโลกเป็นจำนวนกว่า 6,800 แห่ง ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในยุโรปตะวันออกซึ่งมีหลายประเทศเปลี่ยนจากระบบสังคมนิยมเป็นระบบตลาดในจำนวนกว่า 2000 แห่งที่แปรรูปในประเทศกำลังพัฒนา ประมาณ 800 แห่งเป็นการแปรรูปในลาตินอเมริกา (โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในชิลี และเม็กซิโก) ส่วนประเทศในเอเชียแปรรูปไป 120 แห่ง

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแถบยุโรปตะวันตกได้ทำรายได้จากการขายรัฐวิสาหกิจมาให้รัฐบาลเป็นจำนวนมาก ระหว่างปี ค.ศ. 1995-1998 เงินรายได้นี้มีมากถึง 150 พันล้านเหรียญสหรัฐ ทั้งนี้ยังไม่นับเงินที่รัฐบาลเหล่านี้สามารถประหยัดได้จากการลดภาระการมีรัฐวิสาหกิจอีกด้วย คาดว่าในอนาคตการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากในหมู่ประเทศกำลังพัฒนา

อังกฤษเป็นประเทศที่มีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ แบบที่เรียกได้ว่าเป็นการถอนรากถอนโคนเลยและได้กลายเป็นแม่แบบให้อีกหลายๆ ประเทศ ในเวลาต่อมา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในอังกฤษเริ่มต้นในสมัยรัฐบาลของ นางมากาเร็ต แธตเชอร์ นายกรัฐมนตรี "หญิงเหล็ก" ผู้ที่เชื่อมั่นในระบบตลาดและมุ่งมั่นในการยกเลิกระบบสวัสดิการรัฐ ในช่วงปี ค.ศ. 1984-1993 รัฐบาลอังกฤษได้ขายรัฐวิสาหกิจให้ภาคเอกชนไปเป็นจำนวนกว่า 50 แห่ง มีทั้งกิจการไฟฟ้า น้ำมัน ก๊าซ โทรคมนาคม เหล็กกล้า ถ่านหิน ประปา รถโดยสาร รถไฟ สายการบิน อู่เรือ ท่าเรือ และสนามบิน รัฐบาลได้รับรายได้จากการขายรัฐวิสาหกิจทั้งหมดประมาณ 42 พันล้านปอนด์ มีคนงานที่ทำงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการแปรรูปเกือบ 1 ล้านคน และทำให้บทบาทของภาครัฐลดลงจากมูลค่าการผลิตคิดเป็น 10% ของ GDP ในปี ค.ศ. 1979 เหลือเพียง 3 % ของ GDP ในปี ค.ศ. 1993

ผลสำเร็จของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ในการประเมินผลการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วโลก การศึกษาส่วนใหญ่ชี้ว่ามีผลสำเร็จโดยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลัก คือ ลดภาระการเงินของรัฐบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกิจการที่เคยอยู่ในรูปองค์กรของรัฐบาล

พรายพล คุ่มทรัพย์ (ม.ป.ป. : 25) ได้สรุปการศึกษาของธนาคารโลกพบว่าผลประโยชน์ของการแปรรูปในรัฐวิสาหกิจ 12 แห่งของ 4 ประเทศ คือ ชิลี เม็กซิโก อังกฤษ มาเลเซีย กิจการเหล่านี้ได้แก่ กิจการโทรคมนาคม 3 แห่ง สายการบิน 4 แห่ง กิจการไฟฟ้า 2 แห่ง ฉลากกินแบ่ง 1 แห่ง ท่าเรือ 1 แห่ง และกิจการ

ขนส่งทางบก 1 แห่ง สรุปได้ว่าผลที่มีต่อผู้ผลิตผู้บริโภค และพนักงานที่เกี่ยวข้องถ้าคิดรวมออกมาเป็นเงินแล้วจะเป็นบวกเทียบเท่า 26% ของยอดขายผลสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการเพิ่มเงินลงทุน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร การเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน การกำกับดูแลที่ได้ผล และการขยายประเภทของการบริการให้มีความหลากหลายขึ้น

ในปี ค.ศ. 1992 มีนักวิจัยกลุ่มหนึ่งศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 41 แห่งใน 15 ประเทศ และพบว่าระหว่างปี ค.ศ. 1981-1989 การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพสูงขึ้นใช้ทรัพยากรได้เต็มที่มากขึ้น ลงทุนเพิ่มขึ้น และสามารถจ้างพนักงานได้มากขึ้น เพราะต้องขยายงานภายหลังการแปรรูปไประยะหนึ่ง

ชิลีเป็นอีกประเทศหนึ่งที่แปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างขนานใหญ่มาหลายปีแล้วในปี ค.ศ. 1973 ก่อนมีการแปรรูป ชิลีมีรัฐวิสาหกิจทั้งหมดจำนวน 596 แห่ง ซึ่งมีส่วนแบ่งมากถึง 39% ของ GDP หลังจากแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว ปรากฏว่าในปี 1989 เหลือรัฐวิสาหกิจเพียง 45 แห่งและมีส่วนแบ่งในระบบเศรษฐกิจลดลงเหลือ 15% ของ GDP การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำให้การจ้างงานในกิจการแปรรูปลดลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนก็จริง แต่ก็ไม่ได้ทำให้ระบบการเงินของประเทศดีขึ้น เศรษฐกิจสามารถขยายตัวและกระตุ้นให้การลงทุนและการจ้างงานกลับเพิ่มขึ้นโดยทั่วไป

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจประเภทกิจการโทรศัพท์ในเวเนซุเอลาเป็นอีกตัวหนึ่งของความสำเร็จ ก่อนมีการแปรรูป ผู้ที่ขอหมายเลขโทรศัพท์ต้องใช้เวลารอกันนานเป็นปี มากที่สุดคือ 8 ปี การแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้มีผลให้คุณภาพของบริการของโทรศัพท์ดีขึ้นมาก ปรากฏว่า 2 ปี หลังจากการแปรรูปมีการลงทุนเพิ่มหมายเลขมากขึ้นถึง 50%

ปัญหาของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศ

ในการประเมินผลการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบข้อบกพร่องของการแปรรูปอยู่บ้าง ปัญหาส่วนใหญ่เกิดขึ้นในประเทศที่มีรายได้ต่ำ พรายพล คุ่มทรัพย์ (ม.ป.ป. : 6) ได้อธิบายถึงกรณีเหล่านี้ว่า รัฐบาลมักจะดำเนินนโยบายทางเศรษฐกิจที่ไม่เอื้ออำนวยด้วยกลไกตลาดได้ทำงานอย่างเต็มที่ เช่น มีการควบคุมราคากำหนดอัตราแลกเปลี่ยนไว้ระดับที่ไม่เหมาะสม และตั้งอัตราภาษีขาเข้าไว้สูงเกินไป นอกจากนั้นรัฐบาลของหลายประเทศยังไม่มีความชำนาญและประสบการณ์ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอย่างถูกต้อง มีอิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงมากเกินไป และหน่วยงานของรัฐเองก็ไม่มีความสามารถในการกำกับดูแลอย่างจริงจัง ในบางประเทศตลาดทุนยังไม่มีพัฒนาการมากกลายเป็นข้อจำกัดสำหรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในขั้นตอนแรกของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลชิลีได้ขยายกิจการรัฐวิสาหกิจโดยยอมให้เอกชนผู้ซื้อจ่ายแบบผ่อนส่งและวางเงินดาวน์ได้ค่อนข้างต่ำ จึงเป็นโอกาสให้เอกชนก่อนนี้ได้สูง และมีความเสี่ยงสูง ผลปรากฏว่าเมื่อเอกชนต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในต้นทศวรรษ 1980 ทำให้กิจการที่แปรรูปไปแล้วกลับมีฐานะอ่อนแอจนกระทั่งต้องขายคืนให้กับรัฐบาลในที่สุด

ในประเทศกินีและกานา การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันและประสิทธิภาพของกิจการ ทั้งนี้เพราะรัฐบาลไม่ได้มีการขายรัฐวิสาหกิจโดยมีการเปิดการประมูลอย่างโปร่งใส ส่วนใหญ่เป็นการขายให้กับพรรคพวกของผู้มีอำนาจในราคาที่ต่ำเกินไป ทำให้ไม่ได้ผู้ประกอบการที่ดีมาบริหารกิจการ มีหน้าซ้ำในบางกรณีรัฐบาลยังมีการยกเว้นภาษีให้กิจการเหล่านี้เป็นกรณีพิเศษและกลับมีการเพิ่มสิทธิในการผูกขาดให้เอกชนอีกด้วย เลยทำให้การแปรรูปรัฐวิสาหกิจกลายเป็นการผูกขาดโดยเอกชนที่มีการกำกับดูแลน้อยลงไป

การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นการดำเนินนโยบายของรัฐที่มีมานานแล้ว นับตั้งแต่หลัง พ.ศ. 2475-2500 ซึ่งถือเป็นยุคทองของรัฐวิสาหกิจ เพราะมีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมากมายในช่วงนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจากรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม มาเป็นรัฐบาล จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ไว้ จากนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับต่อมาจนถึงปัจจุบันรัฐบาลชุดต่างๆ ก็ได้กำหนดนโยบายเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน เป็นต้นมา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมีความเกี่ยวเนื่องกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ กรมบัญชีกลาง (กนร.) ได้สรุปไว้มีรายละเอียดดังนี้ (กระทรวงการคลัง, 2542)

1. แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรกนี้ ถือเป็นจุดสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม ด้านสาธารณูปโภค ด้านสาธารณูปการ โดยมุ่งเน้นให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนานี้ ดังนั้น การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจของรัฐบาลในช่วงนี้เกิดจากการที่รัฐบาลได้ทบทวนบทบาทการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่ได้พิจารณาจากผลการดำเนินการของรัฐวิสาหกิจแต่พิจารณาจากความจำเป็นของรัฐในการใช้ประโยชน์จากกิจการรัฐวิสาหกิจเป็นสำคัญ โดยได้ทำการยุบเลิกกิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีภาคเอกชนดำเนินการในธุรกิจแล้วจำนวน 9 แห่ง และให้เอกชนดำเนินการ 1 แห่ง รัฐวิสาหกิจประเภทที่ยุบเลิกนี้ส่วนใหญ่จะเป็นรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมอาชีพคนไทย เช่น โรงงานผลิตยาฆ่าแมลงเต่า โรงงานทำเตา เป็นต้น

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

เป็นช่วงการพัฒนาอุตสาหกรรมสานต่อจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 รัฐบาลมีนโยบายที่จะไม่ดำเนินการรัฐวิสาหกิจแข่งขันกับภาคเอกชนในกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม รัฐบาลจึงได้ยุบเลิกกิจการรัฐวิสาหกิจ 6 แห่ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการประเภทพาณิชย์กรรม เช่น บริษัทกระสอบไทย จำกัด เป็นต้น ได้ขายหุ้นรัฐวิสาหกิจให้เอกชน 17 แห่ง ซึ่งได้แก่ บริษัทจังหวัดต่างๆ รวมทั้งได้รวมกิจการรัฐวิสาหกิจและปรับปรุงวัตถุประสงค์การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เช่น รวมกิจการประปาธนบุรีกับประปากรุงเทพ เป็นประปานครหลวง เป็นต้น

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

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ ประเทศไทยประสบกับปัญหาหาค่าสินค้าส่งออกตกต่ำ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจตกต่ำภาวะเงินเฟ้อสูง และเกิดวิกฤติการณ์ขาดแคลนน้ำมันในปี พ.ศ. 2519 รัฐจำเป็นต้องลดภาระด้านการลงทุนลง โดยได้กำหนดนโยบายให้กิจการรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค และสาธารณูปการขนาดใหญ่ ซึ่งจำเป็นจะต้องจัดทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประเภทที่เป็นประโยชน์ต่อการเศรษฐกิจของประเทศ แต่ประชาชนไม่สนใจที่จะทำเพราะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนน้อยมาก เช่น ประเภทยุทธ์ปัจจัยเพื่อการทหาร และประเภทที่ป้องกันการผูกขาดโดยผู้ผลิตกลุ่มน้อย เป็นต้น ให้คงสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจต่อไป สำหรับรัฐวิสาหกิจที่ไม่เข้าข่ายรับจะจำหน่ายโอนให้เอกชน ซึ่งทำได้หลายวิธี คือ ขายกิจการรัฐวิสาหกิจทั้งหมด ขายหุ้นกิจการบางส่วนให้เอกชนเข้าช่วงดำเนินการหรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เป็นแผนฉบับแรก ที่มีความชัดเจนในการกำหนดนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนมากกว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 และ ฉบับที่ 2 โดยการเสนอรายละเอียด

ของการจำหน่ายจ่ายโอน ตลอดจนการเพิ่มทุนหรือหุ้นและการพิจารณาแยกซึ่งไม่เคยปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 2 มา ก่อน ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 รัฐบาลได้ยกเลิกรัฐวิสาหกิจ 7 แห่ง เช่น องค์การเลียงไก่ องค์การดุริยางค์นาฏศิลป์ เป็นต้น

4. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2525)

รัฐยังคงประสบกับปัญหาการขาดดุลทางการค้า และการขาดดุลทางการคลัง ทำให้ยอดหนี้สะสมของประเทศเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งเกิดวิกฤติการณ์ขาดแคลนน้ำมัน ครั้งที่ 2 ขึ้นในปี 2523 ทำให้ฐานะการเงินของประเทศตกต่ำ รัฐยังคงกำหนดนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 เหมือนเดิม แต่จะยกเลิกและจำหน่ายจ่ายโอนรัฐวิสาหกิจอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นผู้ริเริ่ม แต่ปัจจุบันยังคงดำเนินการอยู่อย่างขาดประสิทธิภาพและกิจการเหล่านี้ เอกชนสามารถรับช่วงมาดำเนินการได้ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ในแผนนี้ผลการขาดทุนสะสมของรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งที่มีการขาดทุนสูงมากคือ บริษัทปิยูเคมี และโรงงานกระสอบป่านกระทรวงการคลัง รวมทั้งยกเลิกกิจการรัฐวิสาหกิจ 2 แห่ง คือ บริษัทไทยโทรทัศน์และมหานครขนส่ง ก่อตั้งใหม่เป็นองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อสมท.)

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

รัฐได้ปรับเปลี่ยนนโยบายทางเศรษฐกิจโดยปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจใหม่ให้ลดการขาดดุลภาครัฐและการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด โดยได้ดำเนินการด้านการเงินการคลังหลายด้าน ทั้งด้านการปรับรายรับภาครัฐใหม่ การผ่อนคลายการควบคุมอัตราดอกเบี้ยและที่สำคัญ คือ การลดค่าเงินบาทในปี พ.ศ. 2527 เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางการค้าของประเทศ ผลการดำเนินการนี้รัฐได้ปรับนโยบายเพิ่มบทบาทภาคเอกชนให้สอดคล้องกับมาตรการพัฒนาการเงิน การคลัง ของประเทศด้วย อาจกล่าวได้ว่าแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 นั้นนับเป็นแผนที่ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อพัฒนารัฐวิสาหกิจอย่างชัดเจนมากที่สุด ดังนี้

5.1 รัฐยังคงสนับสนุนรัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้เงินลงทุนเป็นจำนวนมาก เพื่อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศ แต่เอกชนไม่สนใจที่จะทำเพราะให้ผลตอบแทนในระยะแรกต่ำ แต่เมื่อดำเนินการจนมีผลทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นแล้วจะได้พิจารณาแปรสภาพให้แก่เอกชนในตลาดหลักทรัพย์ต่อไป

5.2 รัฐไม่ตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่สำหรับกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินการได้อยู่แล้ว และไม่ขยายกิจการของรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่แล้วไปในทางแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่กรณีที่เกี่ยวข้องกับสาธารณะประโยชน์และความปลอดภัยของชาติ

5.3 รัฐได้ดำเนินการยกเลิก แปรสภาพ หรือจำหน่ายรัฐวิสาหกิจที่ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ หรือรัฐวิสาหกิจที่ไม่สมควรให้คงสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจต่อไป

5.4 สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่เป็นสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ รัฐได้จัดให้มีบริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และอย่างมีประสิทธิภาพ และให้รัฐวิสาหกิจประเภทนี้พิจารณาเอกชนหรือร่วมลงทุนหรือให้เอกชนดำเนินการในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าจะสนองความต้องการของประชาชนได้โดยเร็วอยู่ในความควบคุมของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

5.5 สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เดิมเพื่อความมั่นคงของประเทศ เมื่อสถานการณ์แวดล้อมได้เปลี่ยนไปหรือหมดความจำเป็นที่จะคงสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจต่อไป รัฐจะชะลอการขยายกิจการหรือพิจารณาแยกหรือให้เอกชนเข้าดำเนินการ

5.6 สำหรับรัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดตั้งขึ้น หรือได้มาด้วยเหตุผลอื่น รัฐจะไม่ลงทุน ขยายงาน รัฐวิสาหกิจประเภทนี้และจะพิจารณาจำหน่าย หรือให้เช่าหรือให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อไป

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 นี้ รัฐบาลได้จัดตั้งองค์กรกลางขึ้นมา คือ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ เพื่อดูแลประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ในแผน ซึ่งในแผนนี้รัฐบาลได้ยุบเลิกรัฐวิสาหกิจประเภทที่หมดความจำเป็น 5 แห่ง อาทิ องค์การสารส้ม บริษัทส่งเสียงทางสาย เป็นต้น ขยายหุ้นร้านนารายณ์ภักดิ์ สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมและบริษัทหินอ่อน จำกัด สังกัดกระทรวงการคลัง ร่วมทุนกับบริษัท Amarin Development ให้ดำเนินการโรงแรมเอราวัณ รวมทั้งให้เอกชนเข้าช่วงดำเนินการกิจการการรถไฟแห่งประเทศไทย 3 เส้นทาง

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

ส่วนใหญ่มุ่งคงสานต่อนโยบายและสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 แต่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ ภาวะเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวอย่างรวดเร็ว การลงทุนของภาคเอกชนอยู่ในเกณฑ์ที่มีการขยายตัวสูงขึ้นมาก รัฐบาลจำเป็นต้องลงทุนด้านบริการพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวดังกล่าว ดังนั้น รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ และการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนเพิ่มเติม ด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระหนี้ต่างประเทศที่รัฐบาลต้องค้ำประกันเงินกู้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจนำเงินจำนวนนี้มาลงทุนขยายกิจการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ขยายตัวรองรับและบริการภาคเอกชนในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อแก้ไขความต้องการบริการพื้นฐานซึ่งเพิ่มสูงขึ้นมาก จนเกิดสภาพคอขวดขึ้นหลายด้าน เช่น ด้านการบริการโทรคมนาคมสื่อสาร ด้านการขนส่ง ด้านไฟฟ้า และน้ำประปา เป็นต้น

ในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 สภาพพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำเอกสารสมุดปกขาว เพื่อเป็นแผนแม่บทในการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจทุกแห่งให้คณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2534 รับทราบแนวทางการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจทุกแห่งตามเอกสารสมุดปกขาว

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

เป็นช่วงที่ต้องเตรียมประเทศให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจเสรีที่ต้องเชื่อมโยงเศรษฐกิจของประเทศกับเศรษฐกิจโลก ในช่วงแผนนี้รัฐบาลยังคงกำหนดให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานให้รัฐวิสาหกิจ พร้อมทั้งกำหนดให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงระบบการบริหารงานและโครงสร้างองค์กรให้คล่องตัวและเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น สำหรับด้านการกำกับดูแลให้หน่วยงานของรัฐกำกับเฉพาะงานที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐ ส่วนการบริหารให้เป็นเรื่องความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้เพื่อเป็นแผนพัฒนาประเทศโดยรวม นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการประเมินผลภายในรัฐวิสาหกิจอีกด้วย

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2535 เห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจ มีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน เพื่อดำเนินการพิจารณาเรื่องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการพัฒนารัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง และต่อมาในสมัยรัฐบาลชวน หลีกภัย ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาเรื่อง

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชน ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นคณะอนุกรรมการชุดหนึ่งในคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ

คณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ ได้มีมติในการประชุม เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 เห็นชอบการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของรายงาน ตามผลการศึกษาของธนาคารโลก เรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพและการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน โดยในส่วนของเรื่องที่ต้องปฏิบัติทันที ธนาคารโลกได้เสนอแนะว่ารัฐวิสาหกิจในกลุ่มพาณิชย์กรรมจำนวน 24 แห่ง เป็นรัฐวิสาหกิจที่หมดความจำเป็น และควรจัดเป็นรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการแปรรูป โดยการจำหน่ายจ่ายโอนโดยเร็ว รวมทั้งให้มีการศึกษาเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค สาธารณูปการ 18 แห่ง โดยวิธีการแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัดแล้วนำหุ้นไปซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ต่อไป ต่อมาคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2539 ให้กระทรวงการคลังพิจารณาบทบาทและกระบวนการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่างๆ โดยยุบเลิกหรือให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการสำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีผลการดำเนินงานขาดทุนและลักษณะการดำเนินงานไม่ได้เป็นการตอบสนองโดยตรงต่อนโยบายการบริหารงานรัฐวิสาหกิจเพื่อพิจารณาต่อไป

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

ซึ่งเป็นแผนปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาคนเป็นหลัก รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนให้รัฐวิสาหกิจ ไว้ดังนี้

8.1 เพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง โดยให้มีการติดต่อและประเมินผลการดำเนินการตามแผนงาน และเป้าหมายในการลดบทบาทการเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจ

8.2 สนับสนุนรัฐวิสาหกิจให้มีสถานะเป็นบริษัทมหาชน และจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้สามารถระดมทุนจากประชาชนได้อย่างกว้างขวาง

8.3 จัดตั้งองค์กรกลางเป็นการถาวร เพื่อบริหารนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนและประสานการปฏิบัติงานกับรัฐวิสาหกิจต่างๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งองค์กรกำกับรายสาขารัฐวิสาหกิจที่มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งแก่ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภคในด้านราคา ปริมาณ และคุณภาพการบริการ

8.4 นำระบบประเมินผลการดำเนินงานมาใช้แทนการกำกับดูแลในรายละเอียดเพื่อให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว นอกจากนี้แล้วนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้กำหนดจะส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการลงทุนและดำเนินการด้านโครงการพื้นฐานและบริการสาธารณะ เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของรัฐบาล และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบบໍให้แก่ประชาชนส่วนรวม

จากนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และนโยบายรัฐบาลดังกล่าว คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2540 เห็นชอบตามข้อเสนอของ

1. กลุ่มที่แปรรูปให้พ้นจากการเป็นรัฐวิสาหกิจ (รัฐเป็นเจ้าของน้อยกว่าร้อยละ 50) เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการ โดยกลุ่มนี้จะแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1.1 ส่งเสริมให้มีการแข่งขันและจัดการในเชิงธุรกิจ ประกอบด้วย รัฐวิสาหกิจในสาขาขนส่งและโทรคมนาคม จำนวน 8 แห่ง

1.2 ลดบทบาทภาครัฐลงเนื่องจากเอกชนสามารถดำเนินการได้ดีแล้ว ประกอบด้วย รัฐวิสาหกิจ 21 แห่ง ในสาขาอุตสาหกรรม, เกษตรกรรม, พาณิชยกรรม เป็นส่วนใหญ่

2. กลุ่มที่ให้คงสภาพเป็นรัฐวิสาหกิจ (รัฐเป็นเจ้าของมากกว่าร้อยละ 50) แต่ให้มีการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนประกอบด้วยรัฐวิสาหกิจจำนวน 37 แห่ง ในสาขาพลังงาน สาธารณูปการ สังคม ขนส่ง และสถาบันการเงิน

นอกจากการแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจดังกล่าวแล้ว คณะรัฐมนตรียังเห็นชอบให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับนโยบายการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐกิจ และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ โดยมี อธิบดีกรมบัญชีกลาง และรองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เป็นเลขานุการร่วม เพื่อทำหน้าที่พิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์แนวทางและแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะรัฐมนตรีภายในเวลา 2 ปีด้วย

ประวัติและแนวทางการแปลงสภาพของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ประวัติความเป็นมาของ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ก่อกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2452 บริเวณสนามม้าสระปทุม ซึ่งปัจจุบันเป็นสนามม้าของราชกรีฑาสโมสร โดยในสมัยนั้นได้มีชาวต่างประเทศนำเครื่องบินมาแสดงการบินให้ประชาชนชาวไทยได้ชม ต่อมาปี พ.ศ. 2456 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้งแผนการบินกองทัพบก และสนามบินขึ้นที่บริเวณสนามม้าราชกรีฑาสโมสร เรียกว่า สนามบินสระปทุม ซึ่งถือเป็นสนามบินแห่งแรกของประเทศไทย

กิจการการบินในประเทศไทยได้เจริญเติบโตขึ้นเป็นลำดับ แต่สนามบินสระปทุมคับแคบและมีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ไม่เหมาะสม กระทรวงกลาโหมจึงพิจารณาสถานที่ใหม่ เพื่อเป็นสนามบินถาวรต่อไป โดยพิจารณาเลือกพื้นที่บริเวณเหนือบางเขน ได้แก่ "ดอนเมือง" ซึ่งเป็นพื้นที่ดอนน้ำท่วมไม่ถึงและไม่ห่างไกลพระนคร อีกทั้งเป็นพื้นที่ที่สามารถพัฒนาเป็นสนามบินขนาดใหญ่ได้ในอนาคต

กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการก่อสร้างสนามบินดอนเมืองแล้วเสร็จในต้นปี พ.ศ. 2457 จากนั้นสนามบินดอนเมืองได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านกายภาพและการบริหารงานให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศตลอดมา ต่อมาปี พ.ศ. 2491 กองทัพอากาศได้จัดตั้งกรมการบินพลเรือน โดยมีหน้าที่ในการดูแลบริหารและดำเนินงานท่าอากาศยานดอนเมือง และในปี พ.ศ. 2498 ได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อท่าอากาศยานดอนเมือง เป็น "ท่าอากาศยานกรุงเทพ" เพื่อให้เป็นไปตามสากลนิยม คือการเรียกชื่อตามเมืองนั้นๆ

สืบเนื่องจากการบริหารและการดำเนินงานท่าอากาศยานกรุงเทพ โดยกรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ ขาดความคล่องตัว อันเนื่องมาจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ และธรรมเนียมต่างๆ ของระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาท่าอากาศยานให้เจริญทัดเทียมนานาประเทศ ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2520 รัฐบาลจึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย และร่างพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยขึ้นเพื่อเป็นกฎหมายในการบริหารและดำเนินงาน (19 ปี ทอท. 2542 : 22)

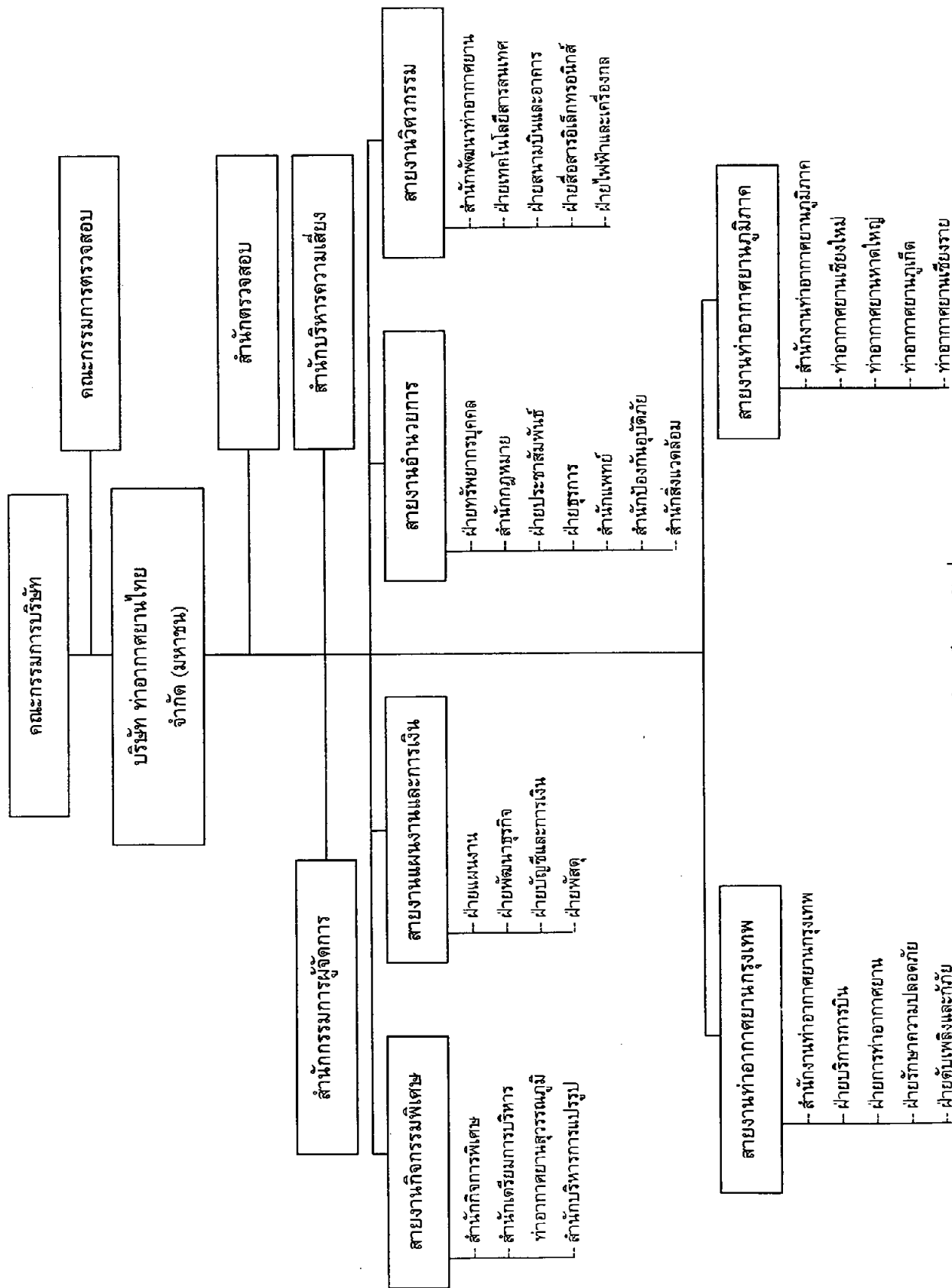
พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 ได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2522 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 96 ตอนที่ 29 เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2522 ในพระราชบัญญัตินี้ระบุให้จัดตั้งการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เรียกโดยย่อว่า ทอท. ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Airports Authority of Thailand หรือ AAT. และให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ในการประกอบการและส่งเสริมการทำอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยานรวมถึงการสำรวจ วางแผน ออกแบบ สร้าง และ ปรับปรุงทำอากาศยานและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการทำอากาศยานและให้โอนกิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน ตลอดจนงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับกิจการทำอากาศยานกรุงเทพ ของกรมการบินพลเรือน กองทัพอากาศ และกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคมในส่วนที่เกี่ยวกับทำอากาศยานกรุงเทพ เป็นการ ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย รวมทั้งให้โอนข้าราชการหรือลูกจ้างของกรมการบินพลเรือน เป็นพนักงาน หรือลูกจ้างการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (19 ปี ทอท. 2542 : 23)

วันที่ 1 กรกฎาคม 2522 การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้เริ่มดำเนินกิจการทำอากาศยาน กรุงเทพในฐานะองค์กรของรัฐ (รัฐวิสาหกิจ) สังกัดกระทรวงคมนาคม ด้วยเหตุนี้จึงถือว่าวันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปีเป็นวันสถาปนาการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย หลังจากการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ เข้าดำเนินการกิจการทำอากาศยานกรุงเทพแล้ว ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาทำอากาศยานสากล กรุงเทพให้เจริญรุดหน้าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของปริมาณการจราจรทางอากาศ ซึ่งขยายตัว อย่างรวดเร็ว ต่อมาเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2527 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยรับ โอนทำอากาศยานสากลในส่วนภูมิภาค จำนวน 3 แห่ง จากกรมการบินพาณิชย์ ได้แก่ ทำอากาศยาน เชียงใหม่ ทำอากาศยานหาดใหญ่ และทำอากาศยานภูเก็ต เป็นการแปรสภาพจากส่วนราชการไปสู่ระบบการ บริหารงานโดยรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน และแบ่งเบาภาระทางด้าน การเงินของรัฐบาล หลังจากนั้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2528 คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาแนวทางในการดำเนินการต่อทำอากาศยานสากลในส่วนภูมิภาคทั้ง 3 แห่ง ซึ่งคณะกรรมการได้ พิจารณาโอนงานบริหารและงานบริการต่างๆ ของทำอากาศยานส่วนภูมิภาค ดังนี้คือ ทำอากาศยานเชียงใหม่ รับโอนเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2531 ทำอากาศยานหาดใหญ่ รับโอนเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2531 และทำอากาศ ยานภูเก็ต รับโอนเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2531 ตามลำดับ นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้การทำอากาศยาน แห่งประเทศไทย เข้ารับโอนงานบริหารและงานบริการต่างๆ ของทำอากาศยานเชียงราย จากกรมการบิน พาณิชย์ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2541 ด้วย

การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมการบินในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ขยาย ศักยภาพของทำอากาศยานของตน โดยให้มีการต่อเติมทำอากาศยานเดิมหรือสร้างทำอากาศยานใหม่ ต่างก็ ลงทุนกันเป็นจำนวนมากเพื่อสร้างความเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศ จึงก่อให้เกิดการแข่งขันในการ ให้บริการแก่สายการบิน ผู้โดยสาร และการขนส่งสินค้าเป็นอย่างมาก อนึ่งเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพใน การแข่งขันธุรกิจทำอากาศยานและเป็นการรักษาความเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ รัฐบาลจึงมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2545 อนุมัติให้แปลงสภาพ “การ ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” เป็น “บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” โดยอาศัย “พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542” และให้ยกเลิกพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522

ดังนั้น บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ค่าย่อ ทอท. จึงได้จดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัท เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2545 ซึ่งมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด โดยมีทำอากาศยานกรุงเทพ ทำ อากาศยานเชียงใหม่ ทำอากาศยานหาดใหญ่ ทำอากาศยานภูเก็ต และทำอากาศยานเชียงราย เป็นหน่วย ธุรกิจภายใน ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา



ภาพประกอบ 5 ผังองค์กร ณ วันที่ 10 มกราคม 46

ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์ในการแปลงสภาพของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

วัตถุประสงค์ในการแปลงสภาพ ทอท. นั้น เป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการให้บริการโดยการเพิ่มบทบาทภาคเอกชน โดยรัฐยังคงมีสัดส่วนความเป็นเจ้าของใน ทอท. มากกว่าร้อยละ 50 ในขณะเดียวกัน ทอท. ยังจะต้องคงไว้ซึ่งภารกิจในการประกอบกิจการและส่งเสริมกิจการทำอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน โดย ทอท. ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างเหมาะสมและสามารถพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เพื่อให้ทำอากาศยานกรุงเทพแห่งใหม่สามารถสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
2. เพื่อให้ทำอากาศยานภูมิภาคทั้ง 4 แห่ง ของ ทอท. สามารถสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค
3. เพื่อให้ ทอท. ประสบความสำเร็จตามข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐบาล
4. เพื่อให้การบริการ การรักษาความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานสากล และเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ
5. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและความต้องการของผู้ใช้บริการทำอากาศยาน
6. เพื่อดำรงฐานะทางการเงินให้มั่นคงตลอดไป

การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ทอท. ได้ดำเนินการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนของตนเองโดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการทำอากาศยานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 การดำเนินการประกอบด้วย การจ้างเหมาให้ออกชนมีส่วนร่วมดำเนินการ การให้สัมปทาน และการจัดเก็บผลประโยชน์ การร่วมลงทุนกับภาคเอกชน การให้ออกชนเข้ากิจการบางส่วนไปดำเนินการ และปัจจุบันได้ดำเนินการแก้ไขพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเพื่อเปิดโอกาสให้ ทอท. สามารถจัดตั้งบริษัทขึ้นมาดำเนินการในภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้ เช่น การจัดตั้งบริษัทดำเนินการโครงการทำอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 สามารถสรุปแนวทางการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในการเข้ามามีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. งานจ้างเหมา เป็นการให้ออกชนดำเนินการในบางลักษณะงานที่ใช้แรงงาน หรืองานที่ให้ออกชนดำเนินการจะทำให้มีประสิทธิภาพมากกว่า โดยในปีที่ผ่านมามีการจ้างเหมารวม 6 ประเภทงาน 51 สัญญาจ้าง ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่แล้ว จำนวน 3 สัญญาจ้าง และมีพนักงานเอกชนที่จัดจ้างรวม 1,433 คน เพิ่มขึ้น 72 คน
2. การให้สัมปทานสิทธิและจัดเก็บผลประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้กับกิจกรรมเชิงพาณิชย์ทั่วไป โดยในปีที่ผ่านมา มีการให้สัมปทานสิทธิรวม 5 ประเภทกิจกรรมหลัก 53 ประเภทงาน 95 สัญญาจ้าง ซึ่งในจำนวนนี้เป็นสัญญาซึ่งเริ่มต้นทำสัญญาใหม่ทั้งสิ้น
3. การร่วมทุนและดำเนินงานกับภาคเอกชนในลักษณะบริษัทร่วมทุน ในปัจจุบันมี 6 กิจกรรม ได้แก่ บริษัท ดอนเมือง อินเตอร์เนชั่นแนล แอร์พอร์ต โฮเทล บริษัท แอร์พอร์ต ดิวตี้ฟรี จำกัด

บริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด (TAGS) บริษัทขนส่งน้ำมันทางท่อจำกัด บริษัททวิการบิน ภูเก็ต จำกัด และบริษัท บริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

4. การให้เอกชนเข้ากิจการประเภทที่มีขอบเขตการดำเนินงานและ/หรือสามารถจัดทำบัญชีแยกประเภทได้ชัดเจน เช่น อาคารคลังสินค้า อาคารตัวแทนคลังสินค้าบริการภาคพื้น บริการส่งด่วนทางอากาศและศูนย์อาหาร เป็นต้น โดย ทอท. ได้ดำเนินการจัดเก็บค่าตอบแทนจากกิจการภาคพื้นดินในส่วนของ การบริการคลังสินค้าเพียงอย่างเดียว ส่วนกิจการอื่นๆ ยังไม่มีการจัดเก็บผลประโยชน์แต่อย่างใด ส่วนการให้เอกชนเข้ามาลงทุน หรือร่วมเป็นเจ้าของโดยการขายหุ้นนั้น คณะกรรมการบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เห็นชอบในหลักการและผลการศึกษา การระดมทุนโดยการกระจายหุ้นของ ทอท. ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย แต่มีข้อติดขัดในด้านกฎหมายการแปลงทุนเป็นหุ้นของรัฐวิสาหกิจ บทบาทในส่วนนี้จึงระงับไป การที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในครั้งนี้จึงเท่ากับเป็นการแสดงว่าแนวทางการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจที่ ทอท. เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการแปลงสภาพ ที่ผ่านมา และนำหุ้นออกขายแก่ประชาชน ทางบริษัทได้ว่าจ้างที่ปรึกษา (The TAP Consortium) ทำการศึกษาในเรื่อง Ultimate Plan Study for Bangkok International Airport และกลุ่มที่ปรึกษาทางการเงินทำการศึกษาเรื่องแนวทางในการแปลงสภาพ ทอท. เป็นบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และได้ว่าจ้างที่ปรึกษา (NAPA - PACRIM Consortium) ทำการศึกษาในเรื่อง Business Plan และกรรมการบินพาณิชย์ได้ว่าจ้างที่ปรึกษา (ICAO) ทำการศึกษาในเรื่องแนวทางการแบ่งปริมาณการจราจร และขอบเขตการดำเนินงานระหว่างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ 2 กับท่าอากาศยานกรุงเทพ (ดอนเมือง) ซึ่งความเห็นและผลการศึกษาในขั้นต้นแตกต่างกัน ดังนั้น กระทรวงคมนาคมจึงเห็นควรนำผลการศึกษาต่างๆ มาพิจารณาและหาข้อสรุปที่ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ของประเทศในระยะยาว และคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างรัฐบาลไทยกับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ด้วย

ในปีงบประมาณ 2543 กระทรวงคมนาคมในฐานะหน่วยงานเจ้าของโครงการแปลงสภาพการทำท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ร่วมกับ ทอท. และกลุ่มบริษัทหลักทรัพย์เมอริล ลินช์ ภัทร ซึ่งเป็นที่ปรึกษาดำเนินงานแปลงสภาพ โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อแปลงสภาพและการจัดหาพันธมิตรร่วมทุนในกิจการของ บริษัทท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด (บทม.) และการพัฒนาท่าอากาศยานที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จ ซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติการการปรับโครงสร้างองค์กรตามแนวทางที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 แผนปฏิบัติการจัดหาพันธมิตรร่วมทุนในบริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด และบริษัท ท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด การเพิ่มขีดความสามารถในการลงทุนและการชำระหนี้ในอนาคตของ บริษัทท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ (บทม.) แผนรองรับการลงทุนประเด็นที่จะต้องขอรับการสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจัดทำเป็น 2 แผน กล่าวคือ แผนปฏิบัติการในกรณีที่จำหน่ายหุ้นท่าอากาศยานภูมิภาคในสัดส่วนร้อยละ 75 ลบ 1 ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 และกรณีที่จำหน่ายหุ้นท่าอากาศยานภูมิภาคในสัดส่วนร้อยละ 49 ตามข้อเสนอของพนักงาน ทอท. และชุมชนท้องถิ่นเพื่อให้ท่าอากาศยานภูมิภาคยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ

คณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ได้พิจารณาแผนปฏิบัติการแปลงสภาพ ทอท. ดังกล่าวข้างต้นในการประชุมเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2543 และมีมติให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการในกรณีที่จำหน่ายหุ้นบริษัทท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัดให้ภาคเอกชนร้อยละ 49 และให้กระทรวงการคลัง (กค.) หรือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาในประเด็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจะนำขึ้นตอนและกระบวนการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มาปรับใช้กับการปรับโครงสร้างองค์กรของ ทอท.

ว่ากระทำหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ 3) ได้มีคำวินิจฉัยว่า การปรับโครงสร้างองค์กรตามแนวทางการแปลงสภาพ ทอท. ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2541 ไม่สามารถดำเนินการโดยใช้พระราชบัญญัติ ทอท. ได้ เนื่องจากขัดเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ ทอท. ที่ให้จัดตั้ง ทอท. ขึ้นเพื่อประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน รวมทั้งดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับอากาศยานโดย ทอท. จะต้องยังคงดำเนินการท่าอากาศยานที่สนามบินดอนเมือง ซึ่งเป็นภารกิจหลักและตั้งบริษัทลูกเพื่อดำเนินกิจการท่าอากาศยานที่เหลือ จึงจะสามารถกระทำได้โดยไม่ขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย จากคำวินิจฉัยดังกล่าวมีผลทำให้โครงสร้างการแปลงสภาพ ทอท. ต้องเปลี่ยนแปลงไป กนร. จึงมอบหมายให้กระทรวงคมนาคม กระทรวงการคลัง และการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ในรายละเอียดของผลกระทบ ข้อดี - ข้อเสีย ของการดำเนินการแปลงสภาพ ทอท. ใน 3 แนวทางดังต่อไปนี้ แล้วเสนอผลการศึกษาให้ กนร. พิจารณาเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่งต่อไปคือ

แนวทางที่ 1 ให้แปลงสภาพ ทอท. โดยให้ ทอท. ยังคงบริหารสนามบินดอนเมืองและจัดตั้งบริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เพื่อบริหารบริษัทท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด และบริษัทท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด โดยดำเนินการตามพระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

แนวทางที่ 2 จัดตั้งบริษัทท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด โดยใช้พระราชบัญญัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเพื่อให้การขายหุ้นเป็นไปตามแผนควบคู่กับการดำเนินงานแปลงสภาพ ทอท. ให้เป็นบริษัท ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย โดยใช้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

แนวทางที่ 3 นำกิจการของ ทอท. ทั้งหมดมาจัดตั้งเป็น 3 บริษัทคือบริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย บริษัทท่าอากาศยานกรุงเทพ จำกัด และบริษัทท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด โดยให้บริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นบริษัทรวมทุนและบริษัทแม่ของบริษัทท่าอากาศยานกรุงเทพ จำกัด และบริษัท ท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ส่วนบริษัท ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งใหม่ จำกัด ซึ่งตั้งอยู่แล้วในปัจจุบันให้เป็นบริษัทลูกของบริษัทท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด เช่นเดียวกัน

สรุปแนวทางการแปลงสภาพของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน คือ การระดมทุนโดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและผลกระทบที่มีต่อองค์กร ในขั้นตอนการแปลงสภาพกิจการและการระดมทุน การแปลงสภาพ ทอท. ที่เป็นไปได้และติดขัดในแง่ของกฎหมายน้อยที่สุด คือ การคงสภาพของการเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้พระราชบัญญัติ ทอท. พ.ศ. 2522 และเพิ่มบทบาทภาคเอกชน สำหรับการแปลงสภาพ ทอท. ในลักษณะของการเข้าถือหุ้นในบริษัทจัดตั้งใหม่ที่จัดตั้งขึ้น เพื่อดำเนินการกิจการท่าอากาศยานอันเป็นกิจกรรมหลักของ ทอท. แทนที่การดำเนินงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งใน ทอท. คิดเป็นร้อยละ 90 ของรายได้จากการดำเนินงานรวม จึงเป็นท่าอากาศยานที่มีผลประกอบการดีที่สุด เมื่อเทียบกับท่าอากาศยานอีก 4 แห่ง โดยโครงสร้างการแปลงสภาพ ที่เป็นไปได้มีลักษณะ ดังนี้

1. จัดตั้งบริษัทใหม่ 5 บริษัท เพื่อดำเนินกิจการท่าอากาศยานทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ กิจการท่าอากาศยานกรุงเทพ เชียงใหม่ เชียงราย หาดใหญ่ และภูเก็ต
2. ทอท. จะถือหุ้นในบริษัทท่าอากาศยานทั้ง 5 แห่ง จำนวน 100 เปอร์เซ็นต์เต็ม
3. บริษัทอื่นๆ ซึ่งปัจจุบัน ทอท. ร่วมลงทุนอยู่ ทอท. จะยังคงถือหุ้นโดยตรงในลักษณะเดิม
4. ทอท. ทำสัญญาว่าจ้างให้บริษัทท่าอากาศยานกรุงเทพบริหารท่าอากาศยานทั้ง 5 แห่ง

5. นำบริษัททำอากาศยานกรุงเทพเสนอขายหุ้นแก่ประชาชนทั่วไป 49 เปอร์เซ็นต์ของทุนจดทะเบียน

6. นำบริษัททำอากาศยานกรุงเทพเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนผลงานที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับการแปรรูปเป็นองค์การมหาชนและงานวิจัยเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยมาเป็นองค์ประกอบการศึกษาการวิจัยดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

دنุชนม์ นิรมาณธรรมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การแปรรูปทำอากาศยานเป็นองค์การมหาชน ซึ่งจากการวิจัยพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามทำอากาศยานส่วนภูมิภาคส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแปรรูปทำอากาศยานส่วนภูมิภาคให้เป็นองค์การมหาชนหรือองค์การแปรรูปอื่นๆ
2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานราชการตามทำอากาศยานภูมิภาคส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแปรรูปทำอากาศยานเพื่อให้ทำอากาศยานส่วนภูมิภาคสามารถปรับโครงสร้างการบริหารได้ตามความเหมาะสม และบทบาทของของกลุ่มบุคคลที่ทำให้ทำอากาศยานส่วนภูมิภาคแปรรูปไปเป็นองค์การรูปแบบอื่นๆ ต้องอาศัยบทบาทของกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามทำอากาศยานและเจ้าหน้าที่ในกรรมการบริหารพาณิชย์
3. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานราชการตามทำอากาศยานภูมิภาคส่วนใหญ่มีความเข้าใจการเป็นองค์การมหาชนอยู่ในระดับค่อนข้างถูกต้อง
4. ความเข้าใจการเป็นองค์การมหาชนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานราชการตามทำอากาศยานส่วนภูมิภาคไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณสมบัติส่วนบุคคล
5. ความเข้าใจในการเป็นองค์การมหาชนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานราชการตามทำอากาศยานส่วนภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับเกี่ยวกับเหตุผลการแปรรูปองค์กร และความเข้าใจการเป็นองค์การมหาชนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามทำอากาศยานส่วนภูมิภาคไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดการแปรรูปทำอากาศยาน

หัตถกานต์ มีหิรัญ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพมีความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่จำแนกความแตกต่าง คือ เพศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ คือ ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะการสื่อสารในองค์กร

สำเนา อัฐนาค (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า

1. พนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่พอใจในสภาพการที่เป็นพนักงานในปัจจุบัน ตราบใดที่การสื่อสารแห่งประเทศไทยยังมีผลกำไรอยู่ ก็ไม่สมควรที่จะมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ถ้า

หากมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว พนักงานจะต้องมีการทำงานหนักกว่าเดิม และไม่แน่ใจว่าจะได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ มากกว่าเดิม

2. เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

3. ระดับตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยเลย

อุดม ภัทริवाल (2543) ทำการศึกษาผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลการแปรรูปส่วนใหญ่ พนักงานรับรู้จากข่าวภายใน กฟผ. ซึ่งอาจก่อให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ และรูปแบบการแปรรูปที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างรัฐวิสาหกิจได้แก่ การร่วมทุนกับภาคเอกชน การจัดตั้งบริษัทในเครือ และการขายหุ้นให้กับพนักงาน ทิศนะเกี่ยวกับระดับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งตามมาตรฐานและนอกมาตรฐาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงานหลังการแปรรูปของพนักงานเห็นว่า ภายหลังจากการแปรรูปจะได้รับน้อยลง รวมทั้งจำนวนการจ้างงานภายหลังการแปรรูปจะน้อยลงนั้น มีอิทธิพลมาจากความคิดเห็นพนักงานที่รู้สึกขาดความมั่นคงในอาชีพจากการแปรรูปองค์กรที่มีระบบการจ้างงานตลอดชีวิตไปสู่ระบบที่มีการจ้างงานแบบกำหนดระยะเวลา ปัญหาที่สำคัญคือ พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและรายละเอียดการแปรรูป ทำให้ขาดความคิดที่จะมองภาพลักษณ์ของตนเองและองค์กรในอนาคต ปัญหาการว่างงานและโครงสร้างของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่คำนึงถึงแต่การเรียกร้องค่าจ้าง สวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ ในด้านปัจจัยพื้นฐาน ระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งมีผลต่อทัศนะของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป ในขณะที่เพศ อายุ และอายุงานไม่มีผลต่อทัศนะของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป รวมทั้งการรับรู้แผนแม่บทปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่สังกัดและการที่รัฐมีมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบจากการแปรรูปที่ชัดเจนมีผลต่อทัศนะของพนักงานเกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป

นาพล โพธิ์สวัสดิ์ (2543 : ค-จ) ได้ศึกษาเรื่อง “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ปี พ.ศ. 2541” พบว่า เมื่อผู้บริหารได้นำเอานโยบายการแปรรูป กฟผ. มาปฏิบัติ ได้เกิดมีกระแสต่อต้านจากกลุ่มผู้นำแรงงานของ กฟผ. คือ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. ซึ่งแม้ว่าทางสมาคมจะไม่ได้เสนอแนะแนวทางในการแปรรูป กฟผ. แต่ได้ประกาศจุดยืนคือไม่คัดค้านการแปรรูป แต่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการขายหุ้นกิจการ การที่พนักงานมิได้มีโอกาสในการร่วมดำเนินการแปรรูป ตลอดจนความไม่ไว้วางใจในหน่วยงานกำกับดูแลอิสระ โดยผู้ศึกษาได้เสนอแนะแนวทางในการแปรรูป กฟผ. เพื่อลดกระแสการต่อต้านดังกล่าวไว้ว่า ในการแปรรูป กฟผ. นั้นจะต้องมีการปรับแนวทางหรือวิธีการในส่วนจากรายละเอียดให้สอดคล้องกัน โดยรัฐบาลต้องปรับวิธีการในการให้ข้อมูลการแปรรูป กฟผ. ในทุกแง่มุม ต่อสาธารณะชนให้ชัดเจน มีการรายงานความคืบหน้าทุกระยะ และต้องมีการทำประชาคมขอความเห็นชอบจากประชาชนก่อนดำเนินการ ทั้งนี้ในส่วนของ กฟผ. นั้นจะต้องมีการประสานงานกับผู้กำกับดูแลการแปรรูปในการกำหนดรายละเอียดแต่ละเรื่องให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรมีการเตรียมความพร้อมภายในหน่วยงานเพื่อรองรับการแปรรูป โดยทั้งรัฐบาลและ กฟผ. จะต้องร่วมกันสร้างความมั่นใจในความโปร่งใสในการดำเนินการให้ได้

วรนุช สงวนไว้ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่มีต่อพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า มีผลกระทบในระดับมากด้านความเป็นธรรมชาติ ความก้าวหน้าในการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ภายหลังจากการแปรรูปใหม่ๆ จะยังไม่มีมีการปลดพนักงานหรือเลิกจ้าง แต่พนักงานต้องทำงานมากขึ้นและการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนครั้งต่อไปต้องอาศัยความสามารถในการทำงานด้วย ประเด็นสวัสดิการ สวัสดิการบางส่วนจะถูกลดลงเช่น การรักษาพยาบาลน่าจะเป็นสิทธิเฉพาะพนักงาน ไม่รวมถึงครอบครัวการเบิกจ่ายค่าสวัสดิการยุ่งยากมากขึ้น ในขณะที่บางส่วนอาจถูกระงับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้านโดยรวมแล้ว สวัสดิการน่าจะลดลง ผลกระทบทั้ง 3 ประเด็นนี้แม้ว่าจะเกิดขึ้นที่ภายหลังจากการแปรรูปก็ตามแต่เป็นผลระยะยาว

ภาคภูมิ มหาวีรชาติกุล (2545) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และแหล่งที่มาของข้อมูลข่าวสารการแปรรูป ส่วนตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความคิดเห็นการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวงและมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง และปริมาณการรับรู้ข้อมูลข่าวสารการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั่วไป

พงศธร วิริยะกาล (2543 : 58-62) ได้ทำการศึกษา แนวทางการแปรรูปการไฟฟ้าบางปะกงการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามทัศนะของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารเห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโรงไฟฟ้าบางปะกงเป็นระบบธุรกิจจะช่วยให้มีการพัฒนาผู้ประกอบการ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้คล่องตัวกว่าเดิมไม่ติดกับระเบียบคำสั่งแบบราชการ ในขณะที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไปมีความเห็นด้วยกับการแปรรูป แต่รัฐต้องออกกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงควบคุมการดำเนินงานกิจการไฟฟ้า สิทธิประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน ต้ององค์กรกลางมาควบคุมดูแลไม่ให้เกิดการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

พงศ์พันธ์ อำนาง (2543 : 76-82) ได้ทำการศึกษา การรับรู้และทัศนคติต่อการแปรรูปพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือการร่วมทุนหรือการให้สัมปทานแก่เอกชนมีทัศนคติพึงพอใจต่อสภาพการจ้างงานที่ การทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีให้อยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่แน่ใจว่าเมื่อมีการแปรรูปแล้วจะทำให้เกิดต่อตัวพนักงาน ต่อองค์กร และต่อส่วนรวมหรือประชาชนหรือไม่ ไม่ทราบถึงอุปสรรคและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนเห็นด้วยถ้าการทางพิเศษแห่งประเทศไทยจะมีการแปรรูปโดยวิธีการจัดตั้งบริษัทลูกเพื่อดำเนินธุรกิจโดยการรับสัมปทานจากการทางพิเศษ หรือร่วมลงทุนในโครงการต่างๆ ขององค์กร

มนระวี วรรณสุต (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษา ทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า พนักงานองค์กรโทรศัพท์ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา อายุงาน และอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ส่วนเพศ สถานภาพทางานสมรส ระดับตำแหน่งและระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายการแปรรูป ทศท. ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

งานวิจัยในต่างประเทศ

ทิมมินส์ (Timmins. 1986 : 50-56) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยสรุปว่าการแปรรูปจะมีผลต่อสภาพการจ้างงานของพนักงาน ทำให้ผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษา Utan Study พบว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีผลทำให้พนักงานที่ถูกปลดออกจากงาน จำนวน 58% มีงานทำใหม่ แต่ได้รับรายได้ต่ำกว่าเดิม 74% ได้รับผลกระทบด้านจิตใจและอารมณ์ และ 85% กล่าวว่าจะไม่กลับมาทำงานในส่วนรัฐบาลอีก

ฮาร์ริสส์ (Harris. 1994 : 126-128) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในอิงแลนด์และเวสในปี 1989 โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 177 คน ในช่วง 3 เดือนก่อนที่จะดำเนินการแปรรูปและหลังจากนั้นอีก 8 เดือน พนักงานจะได้รับการติดต่ออีกครั้งภายหลังการแปรรูป ผลปรากฏว่า นอกเหนือจากระดับของการจัดการที่จะเกิดขึ้นแล้ว พนักงานส่วนมากจะกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจกับโอกาสหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะได้รับจากการแปรรูปกิจการ

บัลเวคเดอร์ และพริบเพโอเลค (Balawajder & Popiolek. 1993 : 15-24) ได้ทำการสำรวจพนักงานขององค์การทอผ้าและเส้นใยในประเทศโปแลนด์ที่กำลังจะดำเนินการแปรรูป โดยทำการสำรวจว่าพนักงานขององค์การมีความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และได้ประเมินถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างไร จากข้อมูลการศึกษาพบว่า พนักงานขาดความรู้และข้อมูลที่ดีในด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจรวมถึงคำแนะนำด้านสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็ยังมีกังวลและวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตโดยมีความคาดหวังและต้องการที่จะมีการสร้างความเข้าใจถึงกระบวนการแปรรูปและต้องการที่จะให้มีการระบุให้ชัดเจนถึงการเตรียมการในเรื่องการแปรรูป รวมทั้งการชี้แจงในเรื่องสิทธิประโยชน์และความแน่นอนต่างๆ ที่จะมีส่วนพนักงานอีกด้วย

จากแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น คือ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การมหาชนข้อจำกัดระบบราชการ แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ แนวความคิดเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอจะเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการตอบปัญหาสำหรับการวิจัยว่าลักษณะคุณสมบัติส่วนบุคคลของพนักงาน ที่ทัศนคติโดยทั่วไปหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 1250 คน ประกอบด้วย (จำนวนพนักงาน ณ วันที่ 25 มกราคม 2546)

- | | |
|-------------------------------|--------------|
| 1. ฝ่ายบริการการบิน | จำนวน 165 คน |
| 2. ฝ่ายการทำอากาศยาน | จำนวน 208 คน |
| 3. ฝ่ายรักษาความปลอดภัย | จำนวน 721 คน |
| 4. ฝ่ายดับเพลิงกู้ภัย | จำนวน 133 คน |
| 5. สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ | จำนวน 23 คน |

2. กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การคำนวณหาขนาดตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 1250 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Yamane (Yamane, 1967 : 886-887) ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

 N = จำนวนประชากรทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

 e = ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้ = 0.05)

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{1250}{1 + (1250 \times 0.05)^2} \\ &= 303.03 \end{aligned}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 303 คน ทำการบวกเพิ่ม 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 334 คน

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกสุ่มจากประชากรตามลำดับตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัด (อ้างในหัตถดิกานต์ มีหิรัญ. 2545 : 75) และในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแบบ (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

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

จากสูตรจะได้จำนวนพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่เป็นจำนวนกลุ่มประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฝ่าย ดังข้อมูลต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ทั้ง 5 ฝ่าย

หน่วยงาน	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	ทั้งสิ้น
ฝ่ายบริการการบิน	6	1	37	59	46	12	2	2	165
	(2)	(-)	(10)	(16)	(12)	(3)	(1)	(1)	(45)
ฝ่ายท่าอากาศยาน	8	-	61	58	57	16	5	3	208
	(2)	(-)	(16)	(15)	(15)	(4)	(1)	(1)	(54)
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	157	102	214	140	83	18	5	2	721
	(42)	(27)	(57)	(37)	(22)	(5)	(1)	(1)	(192)
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	57	-	24	21	18	8	3	2	133
	(15)	(-)	(6)	(6)	(5)	(2)	(1)	(1)	(36)
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	1	-	-	2	6	7	4	3	23
	(-)	(-)	(-)	(1)	(2)	(2)	(1)	(1)	(7)
รวม	229	103	336	280	210	61	19	12	1250
	(61)	(27)	(89)	(75)	(56)	(16)	(5)	(5)	(334)

หมายเหตุ : สุ่มตัวอย่างจากพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ทั้ง 4 ฝ่าย ตัวเลขที่อยู่ในวงเล็บ คือ กลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากในกลุ่มประชากรแต่ละระดับตำแหน่งและแต่ละหน่วยงานที่สังกัดตามจำนวนตัวอย่างขั้นที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสิ่งที่ต้องการทราบจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดเนื้อหาของคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมเรื่องการวัดทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพ โดยใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน สะดวกต่อการทำความเข้าใจ และมีลักษณะที่สามารถตอบข้อเท็จจริงได้
3. นำแบบสอบถามที่เสร็จแล้วไปให้อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญตรวจและแก้ไข เพื่อความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
4. เมื่อได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่แท้จริงได้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง
5. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็นส่วนตัวดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านสิทธิประโยชน์
2. ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า
6. ด้านการให้บริการ
7. ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้ประสบมาหลังจากการแปลงสภาพ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการนำไปใช้ จึงต้องหาความเที่ยงตรง และหาความเชื่อมั่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเที่ยงตรงมากขึ้น

2. การทดสอบความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 200) ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s^2 i}{s^2 t} \right\}$$

- เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k = จำนวนข้อคำถามทั้งหมดของแบบสอบถามทั้งฉบับ
 s^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 $s^2 t$ = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานของหน่วยงานภายในบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามตามสายงานต่างๆ ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 334 ฉบับ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหน่วยงานภายใน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน นำแบบสอบถาม เฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาบันทึกรหัส (Code)
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อเตรียมนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ตามลำดับดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 2.2 แบบสอบถามด้านทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ตรวจสอบและบันทึกข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็น

จากแนวความคิดและกรอบการวิจัยที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 1 เราได้กำหนดตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีสมมุติฐานว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงาน ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรเหล่านั้น โดยสร้างเป็นมาตรวัดแบบ Likert โดยประเมินทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive)

ระดับความเห็น	คะแนนที่ให้
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ข้อความเชิงลบ (Negative)

ระดับความเห็น	คะแนนที่ให้
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเกณฑ์ทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพออกเป็นระดับ 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำมาก โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยแบบสอบถาม คะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงสุดคือ 5 คะแนนและต่ำสุด 1 คะแนน จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จะทำการรวบรวมข้อมูลและการแจกแจงความถี่ แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งระดับทัศนคติออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

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

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

1. ระดับค่าเฉลี่ย (1.00 - 1.80) แสดงว่า ทักษะคิดของพนักงานอยู่ในระดับต่ำมาก
2. ระดับค่าเฉลี่ย (1.81 - 2.60) แสดงว่า ทักษะคิดของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ
3. ระดับค่าเฉลี่ย (2.61 - 3.40) แสดงว่า ทักษะคิดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
4. ระดับค่าเฉลี่ย (3.41 - 4.20) แสดงว่า ทักษะคิดของพนักงานอยู่ในระดับสูง
5. ระดับค่าเฉลี่ย (4.21 - 5.00) แสดงว่า ทักษะคิดของพนักงานอยู่ในระดับสูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว และคำถามปลายเปิดให้ เลือกตอบโดยแยกจำนวนค่าร้อยละเป็นรายข้อประกอบการบรรยายข้อมูลที่ได้จากการศึกษา การใช้ร้อยละ เพื่อพิจารณาการกระจายของตัวแปร และเพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคำตอบ}}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \times 100$$

2. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้สัญลักษณ์ $\bar{x}$ โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n xi}{n}$$

โดยที่ $\bar{x}$ = ค่าตัวกลางเลขคณิตสำหรับข้อมูลตัวอย่าง

xi = ค่าของข้อมูลตัวอย่างที่ i

n = จำนวนตัวอย่าง

3. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 53)

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

เมื่อ S.D. = ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x = คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

4. สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่า (t - test) แบบกลุ่มตัวอย่างทั้งสองเป็นอิสระแก่กัน (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 213-218)

กรณีที่ทราบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (S^2_1, S^2_2) ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{n_1} + \frac{S^2_2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{x}_1, \bar{x}_2$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1, S^2_2 = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปตามตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2541 : 266-268)

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

เมื่อ F = ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b = ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
(Mean square between groups)

MS_w = ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม
(Mean square within groups)

4.3 การเปรียบเทียบพหุคูณ ตามวิธี LSD (Least Significant Difference) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2542 : 332-333)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ LSD = ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ

MSE = ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k = ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

n = ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่ 1 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ t-test

ข้อที่ 2 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อที่ 3 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อที่ 4 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อที่ 5 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อที่ 6 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ข้อที่ 7 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวน 334 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยภาพรวม

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏออกมาตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	261	78.1
1.2 หญิง	73	21.9
รวม	334	100.0
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	49	14.7
2.2 31 - 40 ปี	135	40.4
2.3 41 - 50	98	29.3
2.4 สูงกว่า 51 ปีขึ้นไป	52	15.6
รวม	334	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าอนุปริญญา	132	39.5
3.2 อนุปริญญา / ปวส.	64	19.2
3.3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	119	35.6
3.4 สูงกว่าปริญญาตรี	19	5.7
รวม	334	100.0
4. อัตราเงินเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	103	30.8
4.2 15,000 – 30,000 บาท	125	37.4
4.3 30,001 – 45,000 บาท	53	15.9
4.4 มากกว่า 45,000 บาท	53	15.9
รวม	334	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งงาน		
5.1 พนักงานระดับ 1 - 3	178	53.3
5.2 พนักงานระดับ 4 - 6	146	43.7
5.3 พนักงานระดับ 7 - 8	10	3.0
รวม	334	100.0
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
6.1 ไม่เกิน 5 ปี	43	12.9
6.2 6 - 10 ปี	82	24.6
6.3 11 - 15 ปี	88	26.3
6.4 มากกว่า 16 ปี	121	36.2
รวม	334	100.0
7. หน่วยงานที่สังกัด		
7.1 สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	8	2.4
7.2 ฝ่ายบริการการบิน	54	16.2
7.3 ฝ่ายท่าอากาศยาน	45	13.5
7.4 ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	191	57.2
7.5 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	36	10.8
รวม	334	100.0

จากตาราง 2 สามารถอธิบายลักษณะทั่วไปดังนี้

1. เพศ แสดงให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อพิจารณาตาม เพศ พบว่า พนักงานเพศชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ส่วนพนักงานที่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

2. อายุ เมื่อพิจารณาตาม อายุ พบว่ามีพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 14.7 พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และพนักงานที่มีอายุสูงกว่า 51 ปี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

3. ระดับการศึกษา เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 พนักงานที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7

4. อัตราเงินเดือน เมื่อพิจารณาตามอัตราเงินเดือนพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,000-30,000 บาท มี

จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน สูงกว่า 45,000 บาท มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

5. ตำแหน่งงาน เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงาน พบว่ามีพนักงานระดับ 1-3 จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 พนักงานระดับ 4-6 มีจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 และพนักงานระดับ 7-8 มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2

7. หน่วยงานที่สังกัด เมื่อพิจารณาตาม หน่วยงานที่สังกัดพบว่า มีพนักงานที่สังกัดอยู่สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายบริการการบิน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายท่าอากาศยาน มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 พนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 และพนักงานที่สังกัดอยู่ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นรายข้อ รายด้านและโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏออกมาตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวม

ทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
ด้านสิทธิประโยชน์	2.85	0.45	ปานกลาง
ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.33	0.46	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.58	0.59	สูง
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.30	0.52	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.97	0.52	ปานกลาง
ด้านการให้บริการ	3.57	0.70	สูง
ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร	3.11	0.69	ปานกลาง
รวม	3.24	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านสิทธิประโยชน์อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) ในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.58$) ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) ในด้านการให้บริการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) และในด้านภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์

ด้านสิทธิประโยชน์	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1.ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนของท่านที่ได้รับอยู่ในขณะนี้ มาก	3.52	1.08	สูง
2.ท่านคิดว่าท่านจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น *	2.91	1.13	ปานกลาง
3.ท่านมีความพอใจกับเงินช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายในการศึกษา ของบุตร	2.92	1.11	ปานกลาง
4.ท่านพอใจกับเงินช่วยเหลือในการทำศพกรณีการเสียชีวิต ของพนักงานและครอบครัว	3.04	1.10	ปานกลาง
5.ท่านคิดว่าเงินค่ารักษาพยาบาลขณะนี้เพียงพอแล้ว	2.51	1.03	ต่ำ
6.รายได้อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนประจำจากการทำงาน เช่น OT มีมากขึ้น	2.86	1.20	ปานกลาง
7.องค์กรควรที่จะมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน	2.61	1.04	ปานกลาง
8.จำนวนวันหยุดต่างๆ รวมทั้งวันที่สามารถลา หรือมาสาย ควรให้มีเหมือนเดิม *	3.17	1.07	ปานกลาง
9.ผลประโยชน์ที่ท่านได้รับจากองค์กร จะเพิ่มมากขึ้น *	2.98	1.11	ปานกลาง
รวม	2.85	0.45	ปานกลาง

* เป็นค่าตามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 4 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 1 ข้อ คือท่านมีความพอใจกับเงินเดือนของท่านที่ได้รับอยู่ในขณะนี้มาก ($\bar{x} = 3.52$) พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางมีทั้งสิ้น 7 ข้อ ส่วนข้อที่พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับที่ต่ำได้แก่ ท่านคิดว่าเงินค่ารักษาพยาบาลขณะนี้เพียงพอแล้ว ($\bar{x} = 2.51$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
10. ท่านสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น	3.27	0.96	ปานกลาง
11. ความซับซ้อนในการทำงานมีน้อยลง	3.00	1.03	ปานกลาง
12. ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้รวดเร็ว กว่าเดิม	3.06	1.03	ปานกลาง
13. ท่านสามารถทำงานในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปใน รูปแบบเอกชนได้ โดยไม่ต้องออกจากงาน *	3.14	1.12	ปานกลาง
14. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชน ที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลา *	3.42	1.10	สูง
15. ระยะเวลาในการอนุมัติงานรวดเร็วขึ้น	3.10	1.05	ปานกลาง
16. หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการทำงานมากขึ้น	3.56	0.92	สูง
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการชี้แจงเป้าหมายของ หน่วยงานแก่ท่าน	3.24	1.05	ปานกลาง
18. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความท้าทายมาก ขึ้น	3.60	0.91	สูง
19. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านน้อยลงเพราะว่ามี การบริหารงานที่ดีขึ้น	2.69	0.98	ปานกลาง
20. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของท่าน	3.20	1.11	ปานกลาง
21. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ ทำให้ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.65	0.92	สูง
22. องค์กรของท่านมีความพร้อมในเครื่องมือเครื่องใช้ที่ ทันสมัย	3.10	1.18	ปานกลาง
23. องค์กรของท่าน มีอาคาร สถานที่เหมาะสมกับการทำงาน	3.53	1.08	สูง
24. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	3.83	0.85	สูง
25. หน่วยงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น	3.58	0.94	สูง
26. อุณหภูมิในการทำงานมีความพอดีไม่ร้อนหรือเย็น จนเกินไป	3.55	1.01	สูง
รวม	3.33	0.46	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 5 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านการงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ ทำให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{x} = 3.65$) และ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความท้าทายมากขึ้น ($\bar{x} = 3.60$) ตามลำดับ พนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางมี 9 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าต่ำสุดได้แก่ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านน้อยลงเพราะว่ามีการบริหารงานที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 2.69$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
27. ท่านได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่	3.77	0.85	สูง
28. หลังจากมีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก	3.83	0.83	สูง
29. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมเพื่อให้รู้หน้าที่ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนไป	3.63	0.83	สูง
30. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.78	0.85	สูง
31. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น *	2.90	1.11	ปานกลาง
รวม	3.58	0.59	สูง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานที่มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูงมีจำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ หลังจากมีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก ($\bar{x} = 3.83$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.78$) และท่านได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{x} = 3.77$) ตามลำดับ พนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 2.90$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
32. พนักงานในหน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอความช่วยเหลือ	3.34	0.96	ปานกลาง
33. ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีมากขึ้น	3.37	0.87	ปานกลาง
34. เพื่อนร่วมงานภายในแผนกให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา	3.67	0.80	สูง
35. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหา	3.35	1.02	ปานกลาง
36. ท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้นทำให้รู้จักผู้ร่วมงานในแผนกอื่นมากขึ้น	3.52	0.86	สูง
37. ผู้ร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านในการทำงานทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น *	2.77	0.92	ปานกลาง
38. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเท่าเดิม หรือน้อยลงทำให้ท่านมีเวลาช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่นๆ *	3.04	0.97	ปานกลาง
รวม	3.30	0.52	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับสูงมีจำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานภายในแผนกให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้นทำให้รู้จักผู้ร่วมงานในแผนกอื่นมากขึ้น ($\bar{x} = 3.52$) พนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านในการทำงานทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ($\bar{x} = 2.77$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
39. ท่านคิดว่าท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน *	2.95	0.97	ปานกลาง
40. ท่านทำงานจนมีผลงานที่ดี ท่านได้รับการสนับสนุนให้ ได้รับความดีความชอบ	3.38	0.94	ปานกลาง
41. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาในสายงาน อาชีพ	3.26	0.96	ปานกลาง
42. ท่านมั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง ว่าท่านจะไม่ถูก โยกย้ายตำแหน่ง *	2.87	0.99	ปานกลาง
43. พนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรทำให้ไม่มีการย้ายงาน จากสถานที่ทำงานเดิม *	3.23	1.06	ปานกลาง
44. ปัจจุบัน ทอท. มีการใช้ระบบความสามารถในการทำงาน เป็นอันดับแรกในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง *	2.83	1.19	ปานกลาง
45. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ที่ความขยัน ในการทำงาน *	2.23	1.20	ต่ำ
รวม	2.97	0.52	ปานกลาง

* เป็นค่าตามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 8 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางมีอยู่ 6 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุด คือ ท่านทำงานจนมีผลงานที่ดี ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.38$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาในสายงานอาชีพ ($\bar{x} = 3.26$) และพนักงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรทำให้ไม่มีการย้ายงานจากสถานที่ทำงานเดิม ($\bar{x} = 3.23$) ตามลำดับ พนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับต่ำมีจำนวน 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ที่ความขยันในการทำงาน ($\bar{x} = 2.23$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการให้บริการ

ด้านการให้บริการ	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
46. องค์กรของท่านมีการให้บริการที่ดีขึ้น	3.55	0.95	สูง
47. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจทำให้ ทอท. มีความก้าวหน้าขึ้นด้านการให้บริการ	3.43	0.94	สูง
48. ท่านคิดว่าผู้ให้บริการมีความพอใจเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.65	0.86	สูง
49. การแปลงสภาพทำให้หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการให้บริการดีขึ้น	3.53	0.87	สูง
50. ทอท. มีศักยภาพในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น	3.71	0.89	สูง
รวม	3.51	0.70	สูง

จากตาราง 9 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูงมีจำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมากที่สุด คือ ทอท. มีศักยภาพในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ($\bar{x} = 3.71$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน คือ ท่านคิดว่าผู้ให้บริการมีความพอใจเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{x} = 3.65$) และ องค์กรของท่านมีการให้บริการที่ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.55$) ตามลำดับ สำหรับพนักงานที่มีทัศนคติอยู่ในระดับสูงซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจทำให้ ทอท. มีความก้าวหน้าขึ้นด้านการให้บริการ ($\bar{x} = 3.43$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านภาพลักษณ์องค์กร

ด้านภาพลักษณ์องค์กร	ระดับทัศนคติ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
51. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาประชาชน	3.57	0.89	สูง
52. การเปลี่ยนชื่อองค์กรใหม่ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น	3.18	0.99	ปานกลาง
53. การเปลี่ยนชุดเครื่องแบบพนักงานใหม่จะทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น	2.74	1.11	ปานกลาง
54. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. ไม่ส่งผลให้ท่านขาดความภูมิใจในองค์กรของท่าน *	2.95	1.30	ปานกลาง
รวม	3.11	0.69	ปานกลาง

* เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามให้เป็นเชิงบวกและปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีทัศนคติหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านภาพลักษณ์องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานที่มีระดับทัศนคติสูงที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับสูง คือ การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาประชาชน ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเปลี่ยนชื่อองค์กรใหม่ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น ($\bar{x} = 3.18$) และการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. ไม่ส่งผลให้ท่านขาดความภูมิใจในองค์กรของท่าน ($\bar{x} = 2.95$) ตามลำดับพนักงานที่มีทัศนคติที่ต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเปลี่ยนชุดเครื่องแบบพนักงานใหม่จะทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น ($\bar{x} = 2.74$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏออกมาตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม เพศ ของพนักงานรายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	เพศชาย			เพศหญิง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.84	0.47	ปานกลาง	2.87	0.42	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.33	0.48	ปานกลาง	3.31	0.39	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.62	0.60	สูง	3.44	0.56	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.29	0.56	ปานกลาง	3.31	0.40	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.97	0.53	ปานกลาง	2.96	0.48	ปานกลาง
การให้บริการ	3.59	0.73	สูง	3.53	0.58	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.07	0.69	ปานกลาง	3.25	0.67	ปานกลาง
รวม	3.25	0.36	ปานกลาง	3.24	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.59$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$)

สำหรับพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.44$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อายุ ของพนักงานรายด้าน และโดยรวม

ทัศนคติด้าน	ไม่เกิน 30 ปี			31-40 ปี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.85	0.52	ปานกลาง	2.76	0.48	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.16	0.45	ปานกลาง	3.26	0.48	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพ	3.48	0.50	สูง	3.53	0.63	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.18	0.41	ปานกลาง	3.28	0.56	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.91	0.54	ปานกลาง	2.91	0.58	ปานกลาง
การให้บริการ	3.26	0.61	ปานกลาง	3.56	0.68	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	2.97	0.62	ปานกลาง	3.06	0.70	ปานกลาง
รวม	3.12	0.30	ปานกลาง	3.19	0.36	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	41-50 ปี			มากกว่า 51 ปี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.91	0.41	ปานกลาง	2.96	0.39	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.40	0.41	ปานกลาง	3.53	0.43	สูง
การพัฒนาศักยภาพ	3.65	0.59	สูง	3.67	0.56	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.29	0.53	ปานกลาง	3.44	0.51	สูง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.04	0.45	ปานกลาง	3.09	0.45	ปานกลาง
การให้บริการ	3.63	0.71	สูง	3.78	0.74	สูง
ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร	3.18	0.76	ปานกลาง	3.25	0.54	ปานกลาง
รวม	3.30	0.33	ปานกลาง	3.39	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาศักยภาพมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.26$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.53$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.63$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.78$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระดับการศึกษา ของพนักงาน รายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	ต่ำกว่าอนุปริญญา			อนุปริญญา/ปวส.		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.88	0.47	ปานกลาง	2.92	0.46	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.37	0.52	ปานกลาง	3.32	0.42	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.66	0.58	สูง	3.61	0.54	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.27	0.62	ปานกลาง	3.31	0.47	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.94	0.50	ปานกลาง	2.95	0.49	ปานกลาง
การให้บริการ	3.68	0.70	สูง	3.55	0.65	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.04	0.65	ปานกลาง	3.04	0.69	ปานกลาง
รวม	3.26	0.36	ปานกลาง	3.24	0.31	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านสิทธิประโยชน์	2.82	0.42	ปานกลาง	2.58	0.45	ต่ำ
ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อม						
ในการทำงาน	3.28	0.40	ปานกลาง	3.30	0.53	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.51	0.59	สูง	3.36	0.80	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.33	0.44	ปานกลาง	3.21	0.43	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.03	0.56	ปานกลาง	2.92	0.52	ปานกลาง
ด้านการให้บริการ	3.50	0.72	สูง	3.37	0.71	ปานกลาง
ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร	3.25	0.71	ปานกลาง	2.97	0.67	ปานกลาง
รวม	3.25	0.33	ปานกลาง	3.10	0.45	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.66$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.61$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ การให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.55$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.51$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.82$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน คือด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.36$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.58$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม อัตราเงินเดือน ของพนักงาน รายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	ต่ำกว่า 15,000 บาท			15,001- 30,000 บาท		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.84	0.51	ปานกลาง	2.80	0.45	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.24	0.49	ปานกลาง	3.26	0.46	ปานกลาง
การพัฒนานุเคราะห์	3.56	0.60	สูง	3.52	0.60	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.21	0.57	ปานกลาง	3.30	0.49	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.88	0.50	ปานกลาง	2.96	0.59	ปานกลาง
การให้บริการ	3.57	0.69	สูง	3.47	0.71	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.01	0.73	ปานกลาง	3.14	0.70	ปานกลาง
รวม	3.19	0.37	ปานกลาง	3.21	0.34	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	30,001- 45,000 บาท			มากกว่า 45,000 บาท		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.92	0.45	ปานกลาง	2.91	0.36	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.45	0.39	สูง	3.51	0.39	สูง
การพัฒนานุเคราะห์	3.65	0.61	สูง	3.67	0.55	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.27	0.58	ปานกลาง	3.48	0.41	สูง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.07	0.43	ปานกลาง	3.10	0.44	ปานกลาง
การให้บริการ	3.65	0.64	สูง	3.74	0.76	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.13	0.65	ปานกลาง	3.21	0.63	ปานกลาง
รวม	3.30	0.29	ปานกลาง	3.37	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนานุเคราะห์มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.56$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.47$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.80$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.65$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.45$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.74$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.67$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.91$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน ของพนักงาน รายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	ระดับ 1-3			ระดับ 4-6		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.84	0.51	ปานกลาง	2.85	0.39	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.27	0.49	ปานกลาง	3.37	0.41	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.59	0.60	สูง	3.56	0.59	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.24	0.58	ปานกลาง	3.34	0.46	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.91	0.54	ปานกลาง	3.03	0.50	ปานกลาง
การให้บริการ	3.59	0.69	สูง	3.56	0.72	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.04	0.70	ปานกลาง	3.18	0.68	ปานกลาง
รวม	3.21	0.36	ปานกลาง	3.27	0.33	ปานกลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	ระดับ 7-8		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.92	0.28	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	0.39	สูง
การพัฒนาบุคลากร	3.72	0.40	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.57	0.29	สูง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.14	0.46	ปานกลาง
การให้บริการ	3.52	0.51	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.37	0.41	ปานกลาง
รวม	3.42	0.27	สูง

จากตาราง 15 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการ และด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.59$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.27$) และ พนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ใน

ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.37$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$)

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 7-8 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.71$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.92$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	ไม่เกิน 5 ปี			6-10 ปี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.98	0.50	ปานกลาง	2.77	0.46	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.16	0.47	ปานกลาง	3.24	0.48	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.52	0.65	สูง	3.47	0.65	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.12	0.58	ปานกลาง	3.26	0.53	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.99	0.57	ปานกลาง	2.86	0.56	ปานกลาง
การให้บริการ	3.41	0.71	สูง	3.46	0.62	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.23	0.72	ปานกลาง	3.04	0.75	ปานกลาง
รวม	3.20	0.32	ปานกลาง	3.15	0.37	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	11-15 ปี			มากกว่า 16 ปี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.74	0.46	ปานกลาง	2.93	0.41	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน						
การทำงาน	3.33	0.44	ปานกลาง	3.43	0.43	สูง
การพัฒนาบุคลากร	3.58	0.53	สูง	3.68	0.56	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.31	0.49	ปานกลาง	3.37	0.51	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.94	0.53	ปานกลาง	3.07	0.45	ปานกลาง
การให้บริการ	3.50	0.77	สูง	3.76	0.67	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.00	0.68	ปานกลาง	3.19	0.63	ปานกลาง
รวม	3.20	0.34	ปานกลาง	3.34	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.52$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.41$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด อยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.46$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.77$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.50$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.74$)

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.68$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.93$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ของ พนักงานรายด้านและโดยรวม

ทัศนคติด้าน	สำนักงานทำอากาศยาน กรุงเทพ			ฝ่ายทำอากาศยาน		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.68	0.29	ปานกลาง	2.96	0.38	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.50	0.45	สูง	3.43	0.36	สูง
การพัฒนาบุคลากร	3.60	0.42	สูง	3.52	0.50	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.32	0.41	ปานกลาง	3.37	0.33	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.07	0.38	ปานกลาง	2.97	0.53	ปานกลาง
การให้บริการ	3.68	0.35	สูง	3.56	0.72	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.09	0.42	ปานกลาง	3.42	0.85	สูง
รวม	3.28	0.28	ปานกลาง	3.32	0.32	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	ฝ่ายบริการการบิน			ฝ่ายรักษาความปลอดภัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.76	0.41	ปานกลาง	2.89	0.49	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.18	0.41	ปานกลาง	3.30	0.49	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.40	0.65	ปานกลาง	3.63	0.62	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.39	0.44	ปานกลาง	3.25	0.60	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.02	0.51	ปานกลาง	2.96	0.53	ปานกลาง
การให้บริการ	3.44	0.52	สูง	3.61	0.69	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.01	0.45	ปานกลาง	3.06	0.68	ปานกลาง
รวม	3.18	0.30	ปานกลาง	3.24	0.37	ปานกลาง

ตาราง 17 (ต่อ)

ทัศนคติด้าน	ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
สิทธิประโยชน์	2.61	0.36	ปานกลาง
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.45	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากร	3.63	0.50	สูง
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.28	0.48	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.97	0.52	ปานกลาง
การให้บริการ	3.48	0.97	สูง
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.02	0.64	ปานกลาง
รวม	3.20	0.31	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดสำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.60$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.68$)

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.52$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.96$)

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบริการการบิน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.40$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$)

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายรักษาความปลอดภัย มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.61$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$)

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน

การพัฒนานุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.63$) รองลงมาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน คือด้านการให้บริการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.48$) และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุดซึ่งอยู่ในด้านสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏออกมาตามตารางดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
สิทธิประโยชน์	2.84	0.47	2.87	0.42	-0.362	0.308
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการ						
ทำงาน	3.33	0.48	3.31	0.39	0.265	0.024*
การพัฒนาบุคลากร	3.62	0.60	3.44	0.56	2.153	0.817
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	3.29	0.56	3.31	0.40	-0.306	0.006**
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2.97	0.53	2.96	0.48	0.174	0.243
การให้บริการ	3.59	0.73	3.53	0.58	0.646	0.036*
ภาพลักษณ์ขององค์กร	3.07	0.69	3.25	0.67	-1.924	0.345
รวม	3.25	0.36	3.24	0.32	0.120	0.336

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิง มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 19 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.116	0.705	3.465	0.017*
	ภายในกลุ่ม	330	67.179	0.204		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.518	1.506	7.505	0.000**
	ภายในกลุ่ม	330	66.220	0.201		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.772	0.591	1.686	0.170
	ภายในกลุ่ม	330	115.626	0.350		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.870	0.623	2.277	0.080
	ภายในกลุ่ม	330	90.317	0.274		
	รวม	333	92.186			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	1.873	0.624	2.325	0.075
	ภายในกลุ่ม	330	88.624	0.269		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	7.468	2.489	5.233	0.002**
	ภายในกลุ่ม	330	156.970	0.471		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.680	0.893	1.898	0.130
	ภายในกลุ่ม	330	155.339	0.471		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.517	0.839	7.332	0.000**
	ภายในกลุ่ม	330	37.762	0.114		
	รวม	333	40.279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านสิทธิประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 20 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 21 ด้านการให้บริการ ดังแสดงในตารางที่ 22 และโดยรวมทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 23

ตาราง 20 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		31-40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	$\bar{x}$	2.76	2.85	2.91	2.96
31-40 ปี	2.76	-	0.09	0.15*	0.20*
ไม่เกิน 30 ปี	2.85	-	-	0.05	0.10
41-50 ปี	2.91	-	-	-	0.04
มากกว่า 51 ปี	2.96	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติดำกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	$\bar{x}$	3.16	3.26	3.40	3.53
ไม่เกิน 30 ปี	3.16	-	0.09	0.23*	0.36*
31-40 ปี	3.26	-	-	0.14*	0.27*
41-50 ปี	3.40	-	-	-	0.13
มากกว่า 51 ปี	3.53	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับโดยที่พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปีมีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านการให้บริการ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	$\bar{x}$	3.26	3.56	3.63	3.79
ไม่เกิน 30 ปี	3.26	-	0.30*	0.37*	0.53*
31-40 ปี	3.56	-	-	0.06	0.22*
41-50 ปี	3.63	-	-	-	0.16
มากกว่า 51 ปี	3.79	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการให้บริการ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติต่ำ

ว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติหลักการแปลงสภาพด้านการให้บริการ แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี โดยที่พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ มากกว่า 51 ปี ถือว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอายุ ในด้านทัศนคติโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับอายุ		ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 51 ปี
	$\bar{x}$	3.12	3.19	3.30	3.39
ไม่เกิน 30 ปี	3.12	-	0.07	0.18*	0.27*
31-40 ปี	3.19	-	-	0.10*	0.20*
41-50 ปี	3.30	-	-	-	0.09
มากกว่า 51 ปี	3.39	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติหลักการแปลงสภาพโดยรวม แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี โดยที่พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีทัศนคติต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 3 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่ต่างกัน

ตาราง 24 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.931	0.644	3.154	0.025*
	ภายในกลุ่ม	330	67.364	0.204		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.469	0.156	0.734	0.532
	ภายในกลุ่ม	330	70.269	0.213		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.214	0.738	2.114	0.098
	ภายในกลุ่ม	330	115.184	0.349		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.398	0.133	0.476	0.699
	ภายในกลุ่ม	330	91.789	0.278		
	รวม	333	92.186			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	0.528	0.176	0.645	0.586
	ภายในกลุ่ม	330	89.969	0.273		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.998	0.999	2.043	0.108
	ภายในกลุ่ม	330	161.440	0.489		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.489	1.163	2.483	0.061
	ภายในกลุ่ม	330	154.530	0.468		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.417	0.139	1.149	0.329
	ภายในกลุ่ม	330	39.862	0.121		
	รวม	333	40.279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าคุณีมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านสิทธิประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา		สูงกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญา/ ปวส.
	$\bar{x}$	2.58	2.82	2.88	2.92
สูงกว่าปริญญาตรี	2.58	-	0.24*	0.29*	0.34*
ปริญญาตรี	2.82	-	-	0.05	0.10
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2.88	-	-	-	0.04
อนุปริญญา/ปวส.	2.92	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ในด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาดังกัน ในคู่อื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 4 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 26 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.890	0.297	1.430	0.234
	ภายในกลุ่ม	330	68.405	0.207		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.920	1.307	6.453	0.000**
	ภายในกลุ่ม	330	66.818	0.202		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.124	0.375	1.063	0.365
	ภายในกลุ่ม	330	116.273	0.352		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.537	0.846	3.113	0.026*
	ภายในกลุ่ม	330	89.649	0.272		
	รวม	333	92.186			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.274	0.758	2.836	0.038*
	ภายในกลุ่ม	330	88.222	0.267		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.118	1.039	2.126	0.097
	ภายในกลุ่ม	330	161.319	0.489		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.571	0.524	1.105	0.347
	ภายในกลุ่ม	330	156.448	0.474		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.619	0.540	4.608	0.004**
	ภายในกลุ่ม	330	38.659	0.117		
	รวม	333	40.279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 27 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 28 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 29 และด้านทัศนคติโดยรวม ดังตารางที่ 30

ตาราง 27 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000	15,001-	30,001-	มากกว่า
		บาท	30,000 บาท	45,000 บาท	45,000 บาท
$\bar{X}$		3.24	3.26	3.45	3.51
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.24	-	0.02	0.21*	0.27*
15,001-30,000 บาท	3.26	-	-	0.18*	0.25*
30,001-45,000 บาท	3.45	-	-	-	0.05
มากกว่า 45,000 บาท	3.51	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	30,001-45,000 บาท	15,001-30,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{x}$	3.21	3.27	3.30	3.48
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.21	-	0.06	0.08	0.27*
30,001-45,000 บาท	3.27	-	-	0.02	0.20*
15,001-30,000 บาท	3.30	-	-	-	0.18*
มากกว่า 45,000 บาท	3.48	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แตกต่างกับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 29 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{x}$	2.88	2.96	3.07	3.10
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.88	-	0.08	0.19*	0.22*
15,001-30,000 บาท	2.96	-	-	0.11	0.13
30,001-45,000 บาท	3.07	-	-	-	0.03
มากกว่า 45,000 บาท	3.10	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และ

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในด้านทัศนคติโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	มากกว่า 45,000 บาท
	$\bar{x}$	3.19	3.21	3.30	3.37
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.19	-	0.02	0.12*	0.19*
15,001-30,000 บาท	3.21	-	-	0.09	0.17*
30,001-45,000 บาท	3.30	-	-	-	0.07
มากกว่า 45,000 บาท	3.37	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกับ พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 45,000 บาท โดยที่พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 5 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 31 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.057	0.029	0.137	0.872
	ภายในกลุ่ม	331	69.238	0.209		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.453	1.226	5.945	0.003**
	ภายในกลุ่ม	331	68.285	0.206		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.248	0.124	0.351	0.704
	ภายในกลุ่ม	331	117.149	0.354		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.599	0.800	2.921	0.055
	ภายในกลุ่ม	331	90.587	0.274		
	รวม	333	92.189			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2	1.470	0.735	2.732	0.067
	ภายในกลุ่ม	331	89.027	0.269		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.107	0.054	0.108	0.898
	ภายในกลุ่ม	331	164.330	0.496		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.410	1.205	2.563	0.079
	ภายในกลุ่ม	331	155.609	0.470		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.623	0.312	2.602	0.076
	ภายในกลุ่ม	331	39.655	0.120		
	รวม	333	40.279			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าคุณีใดมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 32

ตาราง 32 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามตำแหน่งงาน ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7-8
	$\bar{x}$	3.27	3.37	3.71
ระดับ 1-3	3.27	-	0.10*	0.45*
ระดับ 4-6	3.37	-	-	0.35*
ระดับ 7-8	3.71	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับ 1-3 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งงานระดับ 7-8 ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 และพนักงานที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 7-8 ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 4-6 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งงาน ระดับ 7-8 โดยที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่ง 4-6 มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง 7-8 ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 6 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน

ตาราง 33 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	3	3.093	1.031	5.138	0.002**
	ภายในกลุ่ม	330	66.202	0.201		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.290	1.097	5.365	0.001**
	ภายในกลุ่ม	330	67.448	0.204		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.518	0.839	2.411	0.067
	ภายในกลุ่ม	330	114.880	0.348		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.246	0.749	2.747	0.043*
	ภายในกลุ่ม	330	89.940	0.273		
	รวม	333	92.186			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3	2.337	0.779	2.916	0.034*
	ภายในกลุ่ม	330	88.160	0.267		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.931	2.310	4.841	0.003**
	ภายในกลุ่ม	330	157.506	0.477		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.850	0.950	2.020	0.111
	ภายในกลุ่ม	330	155.169	0.470		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.217	0.739	6.407	0.000**
	ภายในกลุ่ม	330	38.062	0.115		
	รวม	333	40.279			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านสิทธิประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 34 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 35 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 36 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ดังแสดงในตารางที่ 37 ด้านการให้บริการ ดังแสดงในตารางที่ 38 และทัศนคติโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 39

ตาราง 34 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		11-15 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 16 ปี	ไม่เกิน 5 ปี
	$\bar{x}$	2.74	2.77	2.93	2.98
11-15 ปี	2.74	-	0.02	0.19*	0.24*
6-10 ปี	2.77	-	-	0.16*	0.21*
มากกว่า 16 ปี	2.93	-	-	-	0.05
ไม่เกิน 5 ปี	2.98	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 11-15 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 35 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
	$\bar{x}$	3.16	3.24	3.33	3.43
ไม่เกิน 5 ปี	3.16	-	0.07	0.17*	0.27*
6-10 ปี	3.24	-	-	0.09	0.20*
11-15 ปี	3.33	-	-	-	0.11
มากกว่า 16 ปี	3.43	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 36 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
	$\bar{x}$	3.12	3.26	3.31	3.37
ไม่เกิน 5 ปี	3.12	-	0.14	0.19*	0.27*
6-10 ปี	3.26	-	-	0.04	0.11
11-15 ปี	3.31	-	-	-	0.06
มากกว่า 16 ปี	3.37	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และพนักงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		6-10 ปี	11-15 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 16 ปี
	$\bar{x}$	2.86	2.94	2.99	3.07
6-10 ปี	2.86	-	0.08	0.13	0.21*
11-15 ปี	2.94	-	-	0.06	0.13
ไม่เกิน 5 ปี	2.99	-	-	-	0.08
มากกว่า 16 ปี	3.07	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีทัศนคติ

ต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านการให้บริการ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
	$\bar{x}$	3.41	3.46	3.50	3.76
ไม่เกิน 5 ปี	3.41	-	0.05	0.10	0.35*
6-10 ปี	3.46	-	-	0.05	0.30*
11-15 ปี	3.50	-	-	-	0.26*
มากกว่า 16 ปี	3.76	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 พบว่าพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพด้านการให้บริการ แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในด้านทัศนคติโดยรวม โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		6-10 ปี	ไม่เกิน 5 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 16 ปี
	$\bar{x}$	3.15	3.20	3.20	3.34
6-10 ปี	3.15	-	0.04	0.04	0.19*
ไม่เกิน 5 ปี	3.20	-	-	0.01	0.15*
11-15 ปี	3.20	-	-	-	0.15*
มากกว่า 16 ปี	3.34	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 16 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพด้านทัศนคติโดยรวม แตกต่างกับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 7 พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวมและรายด้านที่ต่างกัน

ตาราง 40 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยรวม และรายด้าน

ทัศนคติด้าน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F-Ratio	F-prob
สิทธิประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	4	3.493	0.873	4.366	0.002**
	ภายในกลุ่ม	329	65.802	0.200		
	รวม	333	69.295			
การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.936	0.484	2.315	0.057
	ภายในกลุ่ม	329	68.801	0.209		
	รวม	333	70.738			
การพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4	2.252	0.563	1.609	0.172
	ภายในกลุ่ม	329	115.145	0.350		
	รวม	333	117.397			
ความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.125	0.281	1.016	0.399
	ภายในกลุ่ม	329	91.062	0.277		
	รวม	333	92.186			
ความมั่นคงและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	4	0.253	0.063	0.231	0.921
	ภายในกลุ่ม	329	90.244	0.274		
	รวม	333	90.497			
การให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	4	1.523	0.381	0.769	0.546
	ภายในกลุ่ม	329	162.914	0.495		
	รวม	333	164.437			
ภาพลักษณ์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	6.544	1.636	3.553	0.007**
	ภายในกลุ่ม	329	151.475	0.460		
	รวม	333	158.019			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.609	0.152	1.263	0.284
	ภายในกลุ่ม	329	39.670	0.121		
	รวม	333	40.279			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านภาพลักษณ์องค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่าคู่ใดมีทัศนคติที่แตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ด้านสิทธิประโยชน์ ดังแสดงในตารางที่ 41 ด้านภาพลักษณ์องค์กร ดังแสดงในตารางที่ 42

ตาราง 41 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด		ฝ่ายดับเพลิง และกู้ภัย	สำนักงานท่า อากาศยาน กรุงเทพ	ฝ่ายบริการ การบิน	ฝ่ายรักษา ความ ปลอดภัย	ฝ่ายท่า อากาศยาน
	$\bar{x}$	2.61	2.68	2.76	2.89	2.96
ฝ่ายดับเพลิงและ กู้ภัย	2.61	-	0.06	0.14	0.27*	0.34*
สำนักงานท่า อากาศยานกรุงเทพ	2.68	-	-	0.08	0.21	0.28
ฝ่ายบริการการบิน	2.76	-	-	-	0.13	0.20*
ฝ่ายรักษาความ ปลอดภัย	2.89	-	-	-	-	0.07
ฝ่ายท่าอากาศยาน	2.96	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับ พนักงานที่สังกัดฝ่ายรักษาความปลอดภัย และพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน โดยที่พนักงานที่สังกัดฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายรักษาความปลอดภัย และพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน ตามลำดับ ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายบริการการบิน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านสิทธิประโยชน์ แตกต่างกับ พนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน โดยที่พนักงานที่สังกัดฝ่ายบริการการบินมีทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 42 เปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด ในด้านภาพลักษณ์องค์กร โดยเปรียบเทียบเป็นรายคู่

หน่วยงานที่สังกัด		ฝ่ายบริการ การบิน	ฝ่ายดับเพลิง และกู้ภัย	ฝ่ายรักษา ความ ปลอดภัย	สำนักงานท่า อากาศยาน กรุงเทพ	ฝ่ายท่า อากาศยาน
	$\bar{x}$	3.01	3.02	3.06	3.09	3.42
ฝ่ายบริการการบิน	3.01	-	0.01	0.04	0.08	0.41*
ฝ่ายดับเพลิงและ กู้ภัย	3.02	-	-	0.04	0.07	0.41*
ฝ่ายรักษาความ ปลอดภัย	3.06	-	-	-	0.03	0.37*
สำนักงานท่า อากาศยานกรุงเทพ	3.09	-	-	-	-	0.33
ฝ่ายท่าอากาศยาน	3.42	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 พบว่าพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพ ด้านภาพลักษณ์องค์กร แตกต่างกับ พนักงานที่สังกัดฝ่ายบริการการบิน พนักงานที่สังกัดฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย และพนักงานที่สังกัดฝ่ายรักษาความปลอดภัย ตามลำดับ โดยที่พนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน มีทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายบริการการบิน พนักงานที่สังกัดฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย และพนักงานที่สังกัดฝ่ายรักษาความปลอดภัย ถือว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันในกลุ่มอื่นๆ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาทำการรวบรวมและวิเคราะห์ผลจากการวิเคราะห์ปรากฏออกมาตามตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 43 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ระดับตำแหน่ง	กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่แสดง ความคิดเห็น เพิ่มเติม (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ไม่แสดง ความคิดเห็น เพิ่มเติม (คน)
พนักงานระดับ 1-3	178	30	148
พนักงานระดับ 4-6	146	18	128
พนักงานระดับ 7-8	10	3	7
รวม	334	51	283

จากตาราง 43 กลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับของพนักงาน จากพนักงานทั้งหมด 334 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.27 ส่วนผู้ที่ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 84.73 จำแนกตามระดับของพนักงานระดับ 1-3 มีพนักงานที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 30 คน พนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 148 คน พนักงานระดับ 4-6 มีพนักงานที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 18 คน พนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 128 คน พนักงานระดับ 7-8 มีพนักงานที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 3 คน พนักงานที่ไม่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 7 คน

ตาราง 44 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานระดับ 1-3

ข้อเสนอแนะของพนักงานหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่านี้	17	56.66
2. องค์กรขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ควรลดขั้นตอนในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น	5	16.67
3. ควรที่จะมีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหน้าที่ในการทำงาน มากขึ้น	2	6.67
4. ควรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	2	6.67
5. ควรมีการกำหนดการหักภาษีจากเงินเดือนให้เหมาะสม	2	6.67
6. ควรพิจารณาในการทำ OT เสียใหม่ เพื่อใช้ในการปรับเงินเดือน	1	3.33
7. ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรบางหน่วยงานให้เพียงพอ	1	3.33
รวม	30	100

จากตาราง 44 พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับ 1-3 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวน 30 คน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.66 รองลงมา คือ องค์กรขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน ควรลดขั้นตอนในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และควรที่จะมีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหน้าที่ในการทำงานมากขึ้น จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะที่พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรบางหน่วยงานให้เพียงพอ และควรพิจารณาในการทำ OT เสียใหม่ เพื่อใช้ในการปรับเงินเดือน จำนวน ข้อคิดเห็นละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตาราง 45 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานระดับ 4-6

ข้อเสนอแนะของพนักงานหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ	ความถี่	ร้อยละ
1. หลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้ว องค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน	6	33.33
2. ควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่านี้	5	27.78
3. ควรพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง	3	16.67
4. องค์กรควรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น	2	11.11
5. ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ ที่กีดกันการเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน	2	11.11
รวม	18	100

จากตาราง 45 พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับ 4-6 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวน 18 คน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า หลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้ว องค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมา คือ ควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 27.78 และ ควรพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะที่พนักงานมีการแสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ องค์กรควรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ ไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ ที่กีดกันการเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน จำนวน ข้อคิดเห็นละ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตาราง 46 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานระดับ 7-8

ข้อเสนอแนะของพนักงานหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ	ความถี่	ร้อยละ
1. ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารที่ชัดเจน	2	66.67
2. โดยภาพรวมองค์กรยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน	1	33.33
รวม	3	100

จากตาราง 46 พนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับ 7-8 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีจำนวน 3 คน โดยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารที่ชัดเจน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ โดยภาพรวมองค์กรยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

เนื่องจากบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ตามนโยบายของรัฐบาล และเป็นที่สนใจของประชาชนโดยทั่วไป การแปลงสภาพองค์กรนี้ทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ และด้านภาพลักษณ์องค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควรที่จะมีการสำรวจทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย เพราะวาททัศนคติของพนักงานมีผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงผลกำไรขององค์กรที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานอีกด้วย

การวิจัย เรื่องทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาถึงระดับทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ และด้านภาพลักษณ์องค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ภายหลังจากมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้าน
 - 1.1 ด้านสิทธิประโยชน์
 - 1.2 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - 1.4 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
 - 1.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
 - 1.6 ด้านการให้บริการ
 - 1.7 ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของทัศนคติภายหลังการแปลงสภาพของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจว่าพนักงานมีทัศนคติอย่างไร ในด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ และด้านภาพลักษณ์ขององค์กร
2. ทราบถึงความแตกต่างในทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าหลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้วปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด มีผลต่อทัศนคติแตกต่างกันอย่างไร
3. เพื่อทราบถึงข้อเสนอแนะและปัญหาต่างๆ ที่พนักงานได้รับ และนำข้อมูลมาทำการปรับปรุงแก้ไของค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นๆ ที่กำลังจะมีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

สมมุติฐานในการวิจัย

1. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
3. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน
4. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
5. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
6. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน
7. พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กรโดยรวม และรายด้านที่ต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 1,250 คน (ที่มา : ฝ่ายบุคคล บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) วันที่ 25 มกราคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ โดยทำการศึกษาพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,250 คน จากการคำนวณตามวิธีของ Yamane (Yamane, 1967 : 886-887) ความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้กลุ่ม

ตัวอย่างในการวิจัยทั้งสิ้น 303 คน ทำการบวกเพิ่ม 10% เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือจำนวนที่ตอบกลับมาไม่ครบ จึงได้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 334 คน นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แยกตามประชากรตามตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดและแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้นนำมาทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งหน้าที่การงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและหน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านสิทธิประโยชน์
2. ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร
5. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า
6. ด้านการให้บริการ
7. ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้ประสบมาหลังจากการแปลงสภาพ

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน และทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9268 เมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน จะได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านสิทธิประโยชน์ เท่ากับ .6566 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .7965 ด้านการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ .8425 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร เท่ากับ .7860 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า เท่ากับ .6751 ด้านการให้บริการ เท่ากับ .9280 และด้านภาพลักษณ์ขององค์กร เท่ากับ .6247

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการศึกษาวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานของหน่วยงานภายในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามตามสายงานต่างๆ ตามสัดส่วนที่คำนวณไว้ทั้งหมดจำนวน 334 ฉบับ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหน่วยงานภายใน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 334 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)
3. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยภาพรวม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ โดยใช้การทดสอบด้วยค่า t (t-test) แบบ Independent Samples ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด ทดสอบค่าโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) และเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Different)
5. การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยเก็บเป็นค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ทักษะจิตของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 334 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

อายุของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมา อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 อายุสูงกว่า 51 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 15,000-30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 อัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ตามลำดับ

ตำแหน่งงานของพนักงานส่วนใหญ่ คือ พนักงานระดับ 1-3 จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา คือพนักงานระดับ 4-6 จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.7 และพนักงานระดับ 7-8 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนใหญ่ มากกว่า 16 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมาอยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัดของพนักงานส่วนใหญ่ ฝ่ายรักษาความปลอดภัย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมาอยู่ใน ฝ่ายบริการการบิน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ฝ่ายทำอากาศยาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และสำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร และโดยภาพรวม

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านสิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานมีระดับทัศนคติ

ปานกลาง โดยที่พนักงานมีความพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะนี้มาก มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด อยู่ในระดับต่ำ คือ ท่านคิดว่าเงินค่ารักษาพยาบาลขณะนี้เพียงพอแล้ว

2. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานเห็นว่า ในหน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านน้อยลงเพราะว่ามีการบริหารงานที่ดีขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง โดยที่พนักงานเห็นว่าหลังจากที่มีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานภายในแผนกให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้ร่วมงานท่านช่วยเหลือท่านในการทำงานทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

5. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานเห็นว่าตนเองทำงานจนมีผลงานที่ดี ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความดีความชอบ มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ คือ ความก้าวหน้าในการหน้าที่การงานอยู่ที่ความขยันในการทำงาน

6. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านการให้บริการ พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง โดยที่พนักงานเห็นว่า ทอท. มีศักยภาพในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพิ่มขึ้น ซึ่งมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับสูง คือ การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจทำให้ ทอท. มีความก้าวหน้าขึ้นในด้านการให้บริการ

7. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้านภาพลักษณ์องค์กร พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่พนักงานเห็นว่า การแปลงสภาพ ทอท. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน ซึ่งมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีทัศนคติต่ำที่สุด ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ การเปลี่ยนชุดเครื่องแบบพนักงานใหม่จะทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรท่านมากขึ้น

8. การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ โดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจในด้าน สิทธิประโยชน์ การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้า การให้บริการ และภาพลักษณ์ขององค์กร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับอัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นรายด้านและโดยภาพรวม

1. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม เพศของพนักงาน ในด้าน

1.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับระดับปานกลาง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง พนักงานเพศหญิงมีทัศนคติอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

1.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

1.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานเพศชายมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

1.8 ทัศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานเพศชายมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเพศหญิงมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม อายุของพนักงาน ในด้าน

2.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

2.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

2.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

2.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

2.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

2.8 ทศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาของพนักงาน ในด้าน

3.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับต่ำ

3.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

3.8 ทศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม อัตราเงินเดือนของพนักงาน ในด้าน

4.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และระหว่าง 15,001-30,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน 30,001-45,000 บาท และ มากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

4.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

4.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท และระหว่าง 30,001-45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

4.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

4.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

4.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

4.8 ทัศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม ตำแหน่งงานของพนักงาน ในด้าน

5.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

5.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 และพนักงานระดับ 4-6 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

5.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

5.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 และระดับ 4-6 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

5.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

5.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

5.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

5.8 ทัศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1-3 และระดับ 4-6 มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานระดับ 7-8 มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

6. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้าน

6.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

6.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี และระหว่าง 11-15 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

6.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

6.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

6.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

6.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

6.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

6.8 ทัศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7. ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจโดยจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน ในด้าน

7.1 สิทธิประโยชน์ พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายทำอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7.2 การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายทำอากาศยาน มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่สังกัด ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7.3 การพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายทำอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่สังกัดฝ่ายบริการการบินมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7.4 ความสัมพันธ์ภายในองค์กร พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายทำอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7.5 ความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายทำอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

7.6 การให้บริการ พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายท่าอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

7.7 ภาพลักษณ์ขององค์กร พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน มีทัศนคติอยู่ในระดับสูง

7.8 ทศนคติโดยรวม พบว่าพนักงานที่สังกัด สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายท่าอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพศชาย และเพศหญิงมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านภาพลักษณ์องค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านภาพลักษณ์องค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ ด้านภาพลักษณ์องค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ระหว่าง 15,001-30,000 บาท ระหว่าง 30,001-45,000 บาท และอัตรา

เงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้บริการ ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับ 1-3 ระดับ 4-6 และระดับตำแหน่งงาน 7-8 มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ ด้านภาพลักษณ์องค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ระหว่าง 6-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี และมากกว่า 16 ปี มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการให้บริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านภาพลักษณ์องค์กร) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เมื่อพิจารณาโดยรวมทุกด้าน พบว่าพนักงานที่สังกัดสำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายท่าอากาศยาน ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิทธิประโยชน์และด้านภาพลักษณ์องค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ (ได้แก่ ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการให้บริการ) มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 47 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ข้อที่	สรุปผลการทดสอบ	การทดสอบ
1.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
2.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01	เป็นไปตามสมมุติฐาน
3.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
4.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01	เป็นไปตามสมมุติฐาน
5.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน
6.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01	เป็นไปตามสมมุติฐาน
7.	พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปลงสภาพองค์กร ไม่แตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตอนที่ 5 การนำเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมมี ความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

1. พนักงานระดับ 1-3 มีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 30 คน โดยมีความคิดเห็นว่าองค์กรควรที่จะมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่าเดิม จำนวน 17 คน ควรมีการปรับปรุงองค์กรให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนในการสั่งการลงและลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 คน ควรที่จะมีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหน้าที่ในการทำงาน จำนวน 2 คน ควรมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ จำนวน 2 คน ควรมีการหักภาษีจากเงินเดือนให้เหมาะสม จำนวน 2 คน ควรพิจารณาในการทำ OT เสียใหม่ จำนวน 1 คน และควรเพิ่มบุคลากรในบางหน่วยงานให้เพียงพอ จำนวน 1 คน

2. พนักงานระดับ 4-6 มีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 18 คน โดยมีความคิดเห็นว่าหลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้ว องค์กรไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน จำนวน 6 คน ควรให้มีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ จำนวน 5 คน ควรพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง จำนวน 3

คน องค์การควรมีความคล่องตัวในการบริหารงาน ลดขั้นตอนในการสั่งการ ลดกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น จำนวน 2 คน และไม่ควรมีระบบอุปถัมภ์ ที่กีดกันการเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน จำนวน 2 คน

3. พนักงานระดับ 7-8 มีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นจำนวน 3 คน โดยมีความคิดเห็นว่ายังไม่มีการเปลี่ยนแปลงในการบริหารที่ชัดเจน จำนวน 2 คน และโดยภาพรวมองค์กรยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน จำนวน 1 คน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทัศนคติของ พนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตามตัวแปรอิสระ

1. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม เพศชายและเพศหญิง พบว่าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับทัศนคติต่อการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพไม่มีความแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานเพศชาย และพนักงานเพศหญิงอาจได้รับการเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบจากขององค์กรที่เหมือนกันทำให้มีทัศนคติไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุดม ภัทริชवाल (2543 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยพบว่า เพศของพนักงานไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน เกี่ยวกับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการแปรรูป

2. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม อายุของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าในกลุ่มอื่น เนื่องมาจากพนักงานที่มีอายุมากสามารถปรับตัวได้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย เพราะพนักงานที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์หรือระยะเวลาในการทำงานในองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่มีอายุมากอาจเคยได้รับการเปลี่ยนแปลงองค์กรมาแล้วหลายครั้งจนทำให้เกิดการยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เช่นตอนที่องค์กรมีการโอนข้าราชการของกรมการบินพลเรือน เป็นพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ก็เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สำเนา อัฐนาถ (2543 : 153-158) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น และมีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณระวี วรรณสุต (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่าอายุมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เช่นกัน

3. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยทัศนคติพบว่าพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าอนุปริญญา มีทัศนคติที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในกลุ่มอื่นทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานที่มีการศึกษาดำกว่าอนุปริญญาส่วนมากมักทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งพนักงานกลุ่มนี้คิดว่าการแปลงสภาพอาจทำให้องค์กรมีการพัฒนาในการทำงาน และในด้านอื่นๆ ซึ่งทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีขึ้น ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับสูงมักมีตำแหน่งงานสูง เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงมักกลัวที่จะสูญเสียอำนาจในการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์

กำลังเจริญ (2545 : 106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่า พนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกัน

4. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม อัตราเงินเดือน พบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 45,000 มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 45,000 บาท เนื่องจากพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมาก มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำทำให้พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงมีความรู้สึกที่ตนเองมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานมากกว่า ส่วนพนักงานที่มีเงินเดือนระดับกลางไปจนถึงค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับกลางไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้มีความรู้สึกไม่ค่อยมั่นคงกับองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สำเภา อัฐนาค (2543 : 155) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยพบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์ กับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับ ภาควินัย มหาวชิราวุธกุล (2545 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง โดยพบว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง ด้านผลกระทบต่อสถานภาพขององค์กร

5. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานมีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทัศนคติพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า ระดับ 7 มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 7 เนื่องจากมาจากพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูงย่อมมีความมั่นคงในหน้าที่การงานมากกว่า เพราะว่ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานมากกว่า อีกทั้งพนักงานในระดับสูงยังรู้เกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทำให้สามารถปรับตัวได้ ส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่ำย่อมมีความมั่นคงในหน้าที่การงานต่ำกว่าทำให้ไม่มีความมั่นใจในองค์กรหลังการแปลงสภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณระวี วรรณสุต (2543 : 91-95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่าระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

6. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาต่ำกว่า 16 ปี เนื่องจากมาจาก พนักงานมีระยะเวลาที่เข้าทำงานไม่พร้อมกัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานหน้าที่การงานสูงเพราะ มีทักษะประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่าและวุฒิที่เหมาะสมในการที่จะก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหารย่อมมีทัศนคติที่สูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ต่ำ ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยส่วนใหญ่ ก็จะมีอายุน้อยกว่ายังมีโอกาสเรียนรู้งานเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ และความเติบโตในหน้าที่การงาน ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นไปเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สำเภา อัฐนาค (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย จากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยที่มีผลกระทบต่อการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย

7. ด้านทัศนคติของพนักงานจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีทัศนคติที่ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของทัศนคติพบว่า

พนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน มีค่าเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานอื่นๆ เนื่องมาจากพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้ท่าอากาศยาน จะมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น เพราะสถานที่ในการทำงานอยู่ในใจกลางท่าอากาศ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายรักษาความปลอดภัย พนักงานส่วนหนึ่งต้องกระจายอยู่เพื่อคอยให้ความปลอดภัยกับผู้โดยสารทำให้ไม่สามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลง อีกทั้งบางครั้งยังต้องออกไปทำงานกลางแจ้ง ทำให้พนักงานในกลุ่มนี้จึงมีทัศนคติที่ต่ำ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัยก็เช่นกัน หน่วยงานถูกแยกตัวออกไปอยู่บริเวณหัวสนามบิน และทำสนามบิน ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงช้ากว่าหน่วยงานอื่นๆ ทัศนคติของพนักงานกลุ่มนี้จึงต่ำกว่าพนักงานที่สังกัดฝ่ายท่าอากาศยาน

ทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพจำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสิทธิประโยชน์ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ก่อนที่จะมีการแปลงสภาพได้ศึกษาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ความต้องการของพนักงาน และได้มีการเพิ่มสิทธิประโยชน์บางอย่างเพิ่มเติมหลังจากที่มีการแปลงสภาพไป เช่น มีการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงาน 50% ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนในกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การช่วยเหลืองานศพกับผู้ปฏิบัติงานและคนในครอบครัว ฯลฯ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างทัศนคติด้านสิทธิประโยชน์ที่ดีกับพนักงาน

2. ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรมีการปรับตัวและกระบวนการทำงานให้มีรูปแบบการทำงานเป็นไปในลักษณะเอกชนที่มีการงานที่รวดเร็ว และหลังจากแปลงสภาพไปแล้วงานในหน้าที่ของพนักงานมีความท้าทายมากขึ้นสำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้มีความเป็นระเบียบมากขึ้นและยังมีการเปลี่ยนอุปกรณ์บางอย่างในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอให้สอดคล้องกับการทำงาน และก่อนที่จะมีการแปลงสภาพได้มีการอบรมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งเมื่อแปลงสภาพไปแล้ว ก็ยังมีการฝึกอบรมให้พนักงานได้รู้และทราบเกี่ยวกับหน้าที่และการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้พนักงานมีทัศนคติด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง

4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าพนักงานไม่ทราบความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า จึงทำให้พนักงานเร่งที่จะทำงานเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับตนเอง เพราะว่าการที่ได้รับการแปลงสภาพจะมีการใช้ผลงานเป็นตัวพิจารณาเงินเดือนเป็นผลให้ด้านการให้บริการกับมีทัศนคติอยู่ในระดับสูงแต่ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรกับอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานมีความเห็นว่า หลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้วองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานได้รับความดีความชอบเมื่อพนักงานทำงานจนมีผลงานที่ดี องค์กรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในสายงานอาชีพ และพนักงานยังมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรอีกด้วย

6. ด้านการให้บริการ พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรมีการปรับเปลี่ยนในกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัวขึ้น มีการออกแบบผังองค์กรในการบริหารงานใหม่ให้มี

ความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยมีการเปลี่ยนจากองค์กรแบบเดิมซึ่งเป็นไปตามแนวดิ่ง ให้เป็นไปในแนวกว้าง ทำให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง และวิธีดำเนินงานองค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนให้มีความรวดเร็วขึ้น เป็นไปในเชิงธุรกิจมากขึ้น

7. ด้านภาพลักษณ์องค์กร พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์กรมีการวางแผนในการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบโดยที่มีการเพิ่มหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการแปลงสภาพโดยเฉพาะเพื่อศึกษาแนวทางในการแปลงสภาพที่ดีที่สุดให้กับองค์กร และยังมีหน้าที่ทำเอกสารแจ้งให้กับพนักงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของการแปลงสภาพในองค์กร ทางด้านการสื่อสารกับประชาชน องค์กรได้มีการทำประชาสัมพันธ์ และมีการโฆษณาผ่านทางสื่อโทรทัศน์

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ พนักงานมีความเห็นว่าองค์กรควรที่จะมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะว่าเมื่อเทียบกับกับองค์กรอื่นๆ ที่มีการแปลงสภาพไปแล้วพบว่า บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ยังมีสวัสดิการน้อยกว่ามาก จึงสมควรที่จะเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานอีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช (2545 : 89) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่าพนักงาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีความคิดเห็นในด้านสิทธิประโยชน์ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไม่ควรที่จะน้อยกว่าเดิม ส่วนข้อเสนอแนะที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ พนักงานมีความเห็นว่า บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า ทศนคติของพนักงานบริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษาทำอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า พบว่าพนักงานมีทัศนคติหลังการแปลงสภาพอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูง ซึ่งจากการทำวิจัยทำให้พบกับปัญหาหลายประการ ซึ่งปัญหาที่จะนำเสนอเกี่ยวเนื่องทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อทัศนคติของพนักงาน หลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ มีดังนี้

1. ควรสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานด้านสิทธิประโยชน์ ถึงแม้ว่าด้านสิทธิประโยชน์ พนักงานจะมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางแต่ค่อนข้างไปทางต่ำ ทางองค์กรควรที่จะมีการพิจารณาโดยเน้นเรื่องที่ใกล้ตัวพนักงาน เช่น ผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับนอกเหนือจากการขึ้นเงินเดือนให้พนักงานที่พนักงานได้รับหลังการแปลงสภาพใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินช่วยเหลือจากองค์กรในการใช้เป็นค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยของพนักงาน ควรที่จะมีการเพิ่มให้มากขึ้น และไม่ควรมีการแบ่งว่าเป็นโรงพยาบาลของเอกชน หรือโรงพยาบาลของรัฐบาลควรที่จะมีการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เท่ากัน ผลประโยชน์ที่จะได้รับอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนควรมีการเพิ่มขึ้นให้เหมาะสม

2. ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการลดความซ้ำซ้อนและลดขั้นตอนในการทำงานลง ควรมีการอนุมัติงานให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ควรมีการกระจายงาน แบ่งงานให้เหมาะสมกับพนักงาน หรือควรมีการเพิ่มพนักงานในบางหน่วยงานเพราะว่าพนักงานมีความรู้สึกลำบากหลังจากที่มีการแปลงสภาพแล้วตนเองต้องทำงานหนักมากขึ้น

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยด้านการพัฒนาบุคลากร พนักงานมีทัศนคติต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอด จึงไม่มีข้อเสนอแนะในด้านการพัฒนาบุคลากร

4. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร องค์กรควรที่จะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน การจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เพราะพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างน้อยลง สาเหตุเนื่องมาจากพนักงานต้องทำงานที่หนักขึ้นเพื่อสร้างผลงานให้กับองค์กร

5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า องค์กรควรที่จะมีการพิจารณาความก้าวหน้าของพนักงาน ในการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน หรือการปรับอัตราเงินเดือนจากความสามารถในการทำงานมากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ และระบบอาวุโสจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีขึ้นในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของพนักงาน

6. ด้านการให้บริการ ในภาพรวมพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในด้านการให้บริการ ซึ่งมีทัศนคติที่อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่าองค์กรมีการให้บริการที่ดีมีประสิทธิภาพอยู่แล้ว จึงไม่มีข้อเสนอแนะในด้านนี้

7. ด้านภาพลักษณ์องค์กร ควรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรมากกว่านี้ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนผู้ใช้บริการ โดยอาจมีการโฆษณาผ่านทางโทรทัศน์ ผ่านทางวิทยุ ฯลฯ เกี่ยวกับความมั่นคงขององค์กร ผลประโยชน์ รายได้ขององค์กร และการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทางด้านภาพลักษณ์ในสายตาของพนักงาน ควรมีการสร้างทัศนคติเพิ่มขึ้นเพราะว่า พนักงานมีความคิดว่าหลังการแปลงสภาพองค์กร พนักงานขาดความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง โดยที่พนักงานมีระดับทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง เอนเอียงไปทางต่ำ ฉะนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงจุดนี้ด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทัศนคติของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในท่าอากาศยานส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติหลังการแปลงสภาพของทั้งองค์กร

2. ในการศึกษาทัศนคติหลังการแปลงสภาพครั้งต่อไปควรที่จะมีการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่น่าจะมีความเกี่ยวข้องเข้าไปในการศึกษาวิจัยด้วย เช่น รูปแบบการบริหารงาน

3. ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชน ที่ใช้บริการของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หลังการแปลงสภาพว่าผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นอย่างไร

4. ควรที่จะมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน และความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการย้ายสนามบินจากสนามบินกรุงเทพ ไปสนามบินสุวรรณภูมิ

5. ควรที่จะมีการศึกษาทัศนคติของกลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์กรโดยวิธีการวิจัยในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญชลี จำนงค์วงศ์. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2527). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กระทรวงการคลัง. (2542). "State Enterprises Policy Commission's Secretariat" State Enterprise Reforms.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2542). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส ไฟโตสตูดิโอ.
- เกรียงศักดิ์ กำลังเจริญ. (2545). ความคิดเห็นของพนักงานทำอากาศยานแห่งประเทศไทยที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เกศินี หงสนันท์. (2525). รัฐวิสาหกิจ : คณะกรรมการการบริหาร. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์และศูนย์รัฐวิสาหกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรยุทธ์ ชิตยาคินทร์. (2533). รัฐวิสาหกิจในระบบเศรษฐกิจไทย : สภาพปัจจุบันและแนวความคิดสำหรับอนาคต. ในบทความประชุมทางวิชาการเรื่องนโยบายรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรัตน์ สังข์แก้ว. (2530). รูปแบบของการแปรรูป. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชูศรี ฉลองชัยสิทธิ์. (2535). ความเป็นไปได้ในการให้เอกชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนากิจการการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษาเฉพาะกรณีเขตพื้นที่ปริมณฑลตอนเหนือของกรุงเทพมหานคร (การประปาปทุมธานีและการประปาปทุมธานี). สารนิพนธ์ (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- دنوخنم نيمانثرمگول. (2542). การแปรรูปทำอากาศยานเป็นองค์การมหาชน ศึกษาเฉพาะกรณีทำอากาศยานภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการบินพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพจน์. (2541). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหาและปัญหา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2542). ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม. เอกสารประกอบการสอน กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรพร อูวรรณโณ. (2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2521). สรุปรายงานวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับทัศนคติของคนไทยบางกลุ่มที่มีต่อहारอเมริกาที่ประจำในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สภาวิจัยแห่งชาติ.

- นำพล โพธิวงศ์. (2543). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). วิธีการทางสถิติวิจัย. เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). ทศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- พงศธร วิริยะกาล. (2543). แนวทางการแปรรูปโรงไฟฟ้าบางปะกง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตามทัศนของพนักงานโรงไฟฟ้าบางปะกงจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์พันธ์ อำนาจ. (2543). การรับรู้และทัศนคติต่อการแปรรูปของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2519). การสร้างสัมพันธภาพและกำลังขวัญของบุคคล. เอกสารเสนอต่อ คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ลำดับที่ 523.
- พรพิมล วรภูมิพุทธพงศ์ และคณะ. (2528). จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : สยามศึกษา.
- พลายพล คู่มิตรพย์. (ม.ป.ป.). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ : จัดพิมพ์โดยห้างหุ้นส่วนจำกัด อุดมศึกษา.
- พลเทพ จันทร์สีประเสริฐ. (2526). การสร้างขวัญและการจูงใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชนี วรกวิน. (2526). จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและปฏิบัติไทย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พิพัฒน์ ไทยอารี และวารสารณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2530). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารรัฐวิสาหกิจ หน่วยที่ 15 สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิพัฒน์ ไทยอารี. (2530). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ประเด็นปัญหาแรงงาน. รวบรวมบทความกลยุทธการลดผลกระทบด้านแรงงานเพื่อดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2531). หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กับรัฐวิสาหกิจไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (ม.ป.ป.). “แนวความคิดเรื่อง Privatization”. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและธนาคารกรุงเทพ จำกัด.
- พิศิษฐ์ ภัคเกษม. (ม.ป.ป.). “ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน.” ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization). รวบรวมและจัดพิมพ์โดยพิพัฒน์ ไทยอารี สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และธนาคารกรุงเทพ จำกัด.
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (2528). จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. เชียงใหม่ : บริษัทสำนักพิมพ์สยามศึกษา จำกัด.
- ไพบุลย์ อิทริวิชา. (2517). หลักและวิธีการจัดเจนคติ. กรุงเทพฯ : สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- ภาคภูมิ มหาวีรชาติกุล. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงต่อการแปรรูปการไฟฟ้านครหลวง**. สารนิพนธ์ บธ.ม (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มณระวี วรรณสุต. (2543). **ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยฝ่ายพัฒนาปฏิบัติการและบริการที่มีต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เรืองศักดิ์ พร้อมเพรียงชัย. (2541). **ทัศนคติของพนักงานสายวิศวกรรมองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการพัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). **สถิติวิทยาทางวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรรณุช สงวนไว้. (2544). **ผลกระทบการแปรรูปต่อพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- วาสนา ขวัญใจ. (2539). **ผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีณรงค์ ชูศรีนวล. (2541). **การเปลี่ยนแปลงองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลักษณ์ชิ่ง.
- ศิรินุช ศรีเมือง. (2540). **ทัศนคติของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันทน์เอม. (2527). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนันทา เลาหพันธ์. (2531). **การพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2530). **การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร**. ชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์กรหน่วยที่1-7 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2502). **พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ**. ม.ป.พ.
- _____. (2521). **พระราชบัญญัติพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. ม.ป.พ.
- _____. (2518). **พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและสำนักงานรัฐวิสาหกิจ**. ม.ป.พ.
- สำเภา อัฐนาค. (2543). **ผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย : ศึกษากรณีที่ทำกาไปรษณีย์คลองจั่น**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ อุณาอุล. (2529). **ทิศทางการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแผนพัฒนา ฉบับที่ 6 การประชุมระดับนโยบายเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. สถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมศักดิ์ เกรียงไกรวณิช. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ ปภาพจน์. (2521). **การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและวิธีปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- หัตถกานต์ มีหิรัญ. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีต่อผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2530). **การพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพฯ : สาขาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาริราช.
- อรุณ รักธรรม. (2536). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อุดม ภัทรีชวล. (2543). **ผลกระทบของการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- อาชวัน วายนนท์ และเพ็ญศรี วายนนท์. (2539). **การแปรรูปองค์การ**. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล อินเตอร์เนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ อิงค์.
- Balawajder, P.K.(1993). **Why People Dislike the Privatization of Their Work Places. ; Journal of Polish-Psychological-Bulletin.**
- Carey Jones, N.S. S.M. Patanker , M.J. Boodhoo. (1974). **Politics, Public Enterprise and the industrial Development Agency : Industrialization Policies and Practices**. London : Croom Helm.
- Cowan, L. Gray. (1983). **Divestment and Privatization of the Public Sector Case Studies of Five Countries**. Submitted to Economic Development Division, Bureau of Planning and Program Coordination Agency for International Development.
- Good Carter (1973). **V. Dictionary of Education 3rd** New York : Mc Grew-Hill Book Company.
- Hanson , A.H. (1960). **Public Enterprise and Economic Development**. London : Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Harris,C. (1994). **What does Privatization Mean to Employees?. A Study of two waterples**. Journal of Management Research.
- Musolf , L. (1968). "Public Enterprise in National Development." in **Organization and Administration of Public Enterprise**. edited by A.H. Hanson. New York : UN (ST/TAO/M/36).
- Newcomb. (1964). **Social Psychology**. New York : The Dryder Press publisher.
- Rosenberg, M.J. (1956, July). "Cognitive Structure and Attitudinal Affect" **Journal of Abnormal and Social Psychology**.
- The commonwealth Secretariat. (1976). **The Role and Management of Public Enterprises**. Report of a Seminar Kingston, Jamica

Timmins, W.M. (1986, July-september). Impacts of Privatization Upon Career Public Employee. **Journal of Public Administration Quarterly**. (July-september) : 50-59.

Wickham , S. (1969). "management and Financial Constraints in Public Enterprises." in **Public Economics**. Edited by J. Morgolis and H. Guitton. London : Mac Millan.

Yamane, Taro. (1967). **Statistics : An Introductory analysis**. New York : Harper and Row.

หนังสือพิมพ์และวารสาร

"ไทยรัฐ". 12 สิงหาคม 2538. หน้า 7.

เอกสารจากองค์กร

"จับตากระแสแปรรูป". (2545). เอกสารประชาสัมพันธ์การแปรรูป ทอท. ประจำเดือนสิงหาคม หน้า 1.

"19 ปี ทอท.". (2542). รายงานประจำปี ทอท. หน้า 22.

"เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการแปลงสภาพ ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็น บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)" เล่มที่ 1/2 หน้าภาคผนวก 25

เอกสารจากฝ่ายบุคคล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ทัศนคติของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

แบบสอบถาม

เรื่อง ทศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงาน บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อใช้ในการประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์แก่ทางบริษัท และผู้ที่นำผลการวิจัยไปศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน เพื่อง่ายต่อการกรอกแบบสอบถามและประมวลผล ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อองค์กรหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ท่านจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณในความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ทำรังศักดิ์ วัดแก้ว
ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 51 ปี

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้ายหรือหย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() ระดับต่ำกว่าอนุปริญญา

() อนุปริญญา / ปวส.

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

() 15,001 - 30,000 บาท

() 30,001 - 45,000 บาท

() มากกว่า 45,000 บาท

6. ระดับตำแหน่ง

() พนักงานระดับ 1 – พนักงานระดับ 3

() พนักงานระดับ 4 – พนักงานระดับ 6

() พนักงานระดับ 7 – พนักงานระดับ 8

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ไม่เกิน 5 ปี

() ระหว่าง 6 – 10 ปี

() ระหว่าง 11 – 15 ปี

() มากกว่า 16 ปีขึ้นไป

8. หน่วยงานที่สังกัด

() สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ

() ฝ่ายท่าอากาศยาน

() ฝ่ายบริการการบิน

() ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

() ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสิทธิประโยชน์					
1. ท่านมีความพอใจกับเงินเดือนของท่านที่ได้รับอยู่ในขณะนี้มาก					
2. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับโบนัสน้อยลง					—
3. ท่านมีความพอใจกับเงินช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร					
4. ท่านพอใจกับเงินช่วยเหลือในการทำศพกรณีการเสียชีวิตของพนักงานและครอบครัว					
5. ท่านคิดว่าเงินค่ารักษาพยาบาลขณะนี้เพียงพอแล้ว					
6. รายได้อื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือนประจำจากการทำงาน เช่น OT มีมากขึ้น					
7. องค์กรควรที่จะมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน					
8. จำนวนวันหยุดต่างๆ รวมทั้งวันที่สามารถลาหรือมาสายจะน้อยลง					
9. ผลประโยชน์ที่ท่านได้รับจากองค์กรน้อยลง เพราะว่างองค์กรต้องนำเงินไปลงทุนมากขึ้น					
ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10. ท่านสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น					
11. ความซับซ้อนในการทำงานมีน้อยลง					
12. ท่านสามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่นได้รวดเร็วกว่าเดิม					
13. ท่านอาจต้องออกจากงาน หากท่านขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน					
14. ท่านไม่สามารถปรับตัวเข้ากับลักษณะการทำงานแบบเอกชนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลา					
15. ระยะเวลาในการอนุมัติงานรวดเร็วขึ้น					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16. หน่วยงานของท่านมีบทบาทในการทำงานมากขึ้น					
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ในการชี้แจงเป้าหมายของหน่วยงานแก่ท่าน					
18. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความท้าทายมากขึ้น					
19. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านน้อยลงเพราะว่ามีการบริหารงานที่ดีขึ้น					
20. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาของท่าน					
21. งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้ ทำให้ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง					
22. องค์กรของท่านมีความพร้อมในเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย					
23. องค์กรของท่าน มีอาคาร สถานที่เหมาะสมกับการทำงาน					
24. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน					
25. หน่วยงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น					
26. อุณหภูมิในการทำงานมีความพอดีไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
27. ท่านได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำอยู่					
28. หลังจากมีการฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มาก					
29. องค์กรของท่านมีการฝึกอบรมเพื่อให้รู้หน้าที่ในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนไป					
30. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
31. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรน้อยลง					
<u>ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร</u>					
32. พนักงานในหน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อท่านขอความช่วยเหลือ					
33. ความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีมากขึ้น					
34. เพื่อนร่วมงานภายในแผนกให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา					
35. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อท่านประสบปัญหา					
36. ท่านมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้นทำให้รู้จักผู้ร่วมงานในแผนกอื่นมากขึ้น					
37. ผู้ร่วมงานของท่านมุ่งที่จะทำงานของตนเองเพื่อหวังความก้าวหน้าโดยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยลง					
38. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากขึ้นทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง					
<u>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า</u>					
39. ท่านคิดว่าท่านขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
40. ท่านทำงานจนมีผลงานที่ดี ท่านได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความดีความชอบ					
41. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาในสายงานอาชีพ					
42. ท่านรู้สึกกังวลและไม่มั่นใจต่อสถานภาพของตนเอง เช่น การถูกย้ายตำแหน่ง					
43. อัตราการเข้าออกของพนักงานสูงขึ้น เพราะพนักงานขาดความเชื่อมั่นในองค์กร					
44. ปัจจุบัน ทอท.มีการใช้ระบบอาวุโสเป็นอันดับแรกในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง					
45. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังคงอยู่ที่ระบบอุปถัมภ์					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการให้บริการ					
46. องค์กรของท่านมีการให้บริการที่ดีขึ้น					
47. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจทำให้ ทอท. มีความก้าวหน้าขึ้นด้านการให้บริการ					
48. ท่านคิดว่าผู้ใช้บริการมีความพอใจเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับความปลอดภัย และสิ่งอำนวยความสะดวก					
49. การแปลงสภาพทำให้หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการให้บริการดีขึ้น					
50. ทอท. มีศักยภาพในการแข่งขันในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น					
ด้านภาพลักษณ์องค์กร					
51. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรในสายตาประชาชน					
52. การเปลี่ยนชื่อองค์กรใหม่ทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น					
53. การเปลี่ยนชุดเครื่องแบบพนักงานใหม่จะทำให้บุคคลภายนอกรู้จักองค์กรของท่านมากขึ้น					
54. การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจของ ทอท. ทำให้ท่านขาดความภูมิใจในสถานภาพของการเป็นพนักงานของรัฐ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ หรือความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อองค์กรหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

.....

.....

.....

.....

.....

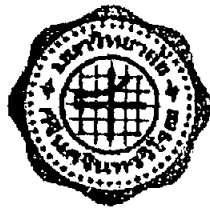
.....

.....

☺ ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ☺

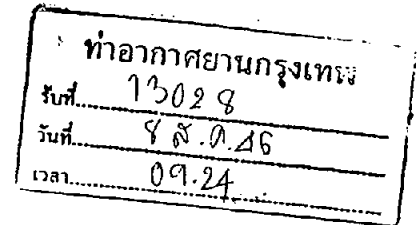
ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

Srinakharinwirot University
Central Campus at Prasammit
Sukhumvit Road Soi 23
Bangkok 10110, THAILAND



Department of Business Administration
Faculty of Social Sciences
TEL : (662) 664-1000 EXT.5530 FAX : (662) 260-4368
Website : <http://www.swu.ac.th/soc/dba>

12 พฤษภาคม 2546



เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการท่าอากาศยานกรุงเทพ

ด้วย นายทำรังศักดิ์ วัดแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาคปกติ ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูล เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เกี่ยวกับประวัติขององค์กร โครงสร้างองค์กร แผนการจัดการ กลยุทธ์ทางการตลาด และข้อมูลต่างๆ ที่สามารถเปิดเผยได้ จึงใคร่ขออนุญาตให้นายทำรังศักดิ์ วัดแก้ว เข้าพบเพื่อขอข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ขอสืบติดต่อเรื่องวันและเวลากับท่านโดยตรงด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะสังคมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พณพ.

ทบทวนให้คห.มอ. เติมน. 20/11

(ลงชื่อ) ร.อ.พ.ล. ๒๐๒ ๖๐๒๖๐

พณพ.

๙ ส.ค. ๔๖

ขอแสดงความนับถือ

สว. ๒๖/๑๕๖๐๔

(รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สำเนาถูกต้อง

๒๕/๐๕

(น.ส.สุภัทรา ศรีเกตุ)

นักบริหารงานทั่วไป ๑ ททท.

๙ ส.ค. ๔๖

...../...../.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/6086

วันที่ 15 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นายทำรงค์ศักดิ์ วัดแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์รัฐ สาเรือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ปัญญา มีถาวรกุล และ อาจารย์สุวรรณี ตรีวัฒนาวงศ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายทำรงค์ศักดิ์ วัดแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ 0519.12/6๐๕๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล กองพนักงานสัมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายทำรงศักดิ์ วัคแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์รัฐ สาเรือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางเพลินพิศ เพ่งพินิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายทำรงศักดิ์ วัคแก้ว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ -มือถือ 01-8554537

ที่ ศธ 0519.12/๖1๐5



๖327
29 14 46
13.02
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายท่ารังศักดิ์ วัดแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์รัฐ สาเรือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานของบริษัทตั้งแต่ระดับตำแหน่งงาน 1-8 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทัศนคติของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายท่ารังศักดิ์ วัดแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-8554537

ที่ ศธ 0519.12/ 6268



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

25 สิงหาคม 2546

ฝ่ายการทำอากาศยาน	
ฉบับ	11528
วันที่	1 ต.ค. 46
เลข	1411

บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	
เลขรับ	9671
วันที่	29 ก.ย. 46
เวลา	11.06

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน กรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ทำอากาศยานกรุงเทพ	
รับที่	16090
วันที่	30 ก.ย. 46
เวลา	09.00

สคก.ที่ 4289/46

เนื่องด้วย นายท่ารงศักดิ์ วัดแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ กรณีศึกษา ทำอากาศยานกรุงเทพฯ” โดยมีอาจารย์รัฐ สาเรือง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พนักงานของบริษัทตั้งแต่ระดับตำแหน่งงาน 1-8 ตอบแบบสอบถามทัศนคติของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังจากที่มีการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายท่ารงศักดิ์ วัดแก้ว ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอ-ขอ: ดน.

ขอแสดงความนับถือ

ดร.

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-8554537

ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์สุวรรณี ตรีวัฒนวงศ์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ปัญญา มีถาวรกุล	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางเพลินพิศ เฟ่งพินิจ	พนักงานระดับ 6 กองพนักงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย	นายทำรงค์ศักดิ์ วัดแก้ว
วันเดือนปีเกิด	26 สิงหาคม 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29/37 หมู่ 9 ต. สีกัน อ. ดอนเมือง จ. กรุงเทพฯ 10210
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น
พ.ศ. 2537	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. (ช่างยนต์)
พ.ศ. 2542	ช่างฝีมือปัญญาวิทยา
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวส. (ช่างยนต์)
พ.ศ. 2544	ช่างฝีมือปัญญาวิทยา
พ.ศ. 2546	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทคโนโลยีการผลิต)
	สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ
	ในพระบรมราชูปถัมภ์
	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ