



การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลัง
การแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
(สำนักงานใหญ่)

พัชรินทร์ โพธิ์วราพรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2550

**A Study of Officers' Opinions in Management Before and After
Privatization : A Case Study of Thailand Post Company Limited
(Head Office)**

Patcharin Phothivaraphan

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
Department of Business Administration
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2007

เลขทะเบียน.....	0203717
วันลงทะเบียน.....	- 1 ส.ย. 2552
เลขเรียกหนังสือ.....	๖๕๘.๔๐๖๓
	ว 523๗
	[255๐]

๒๑



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

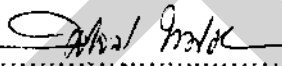
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

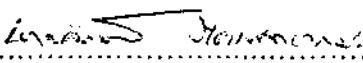
เสนอโดย พัชรินทร์ โพธิ์วราพรณ

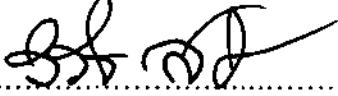
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการ)


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.เขาวลัษณ์ ราชแพทยาคม

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

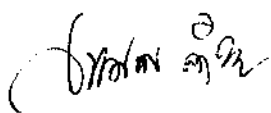

..... ประธานกรรมการ
(ผศ.ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่ห้ำ)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.เขาวลัษณ์ ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน)


..... กรรมการ
(รศ.ศิริชัย พงษ์วิชัย)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ. ดร.สมศักดิ์ คำธิชอบ)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ด้วยความเมตตากรุณาจากท่านอาจารย์ทุกท่าน ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ดร.เขาวลัทธิ ราชแพทยาคม ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้สละเวลา ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ พร้อมทั้งแนะนำข้อแก้ไขในส่วนบกพร่องต่าง ๆ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านในการสอบวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า ผู้อำนวยการโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์วิรัช สงวนวงศ์วาน กรรมการ และ รองศาสตราจารย์ศิริชัย พงษ์วิชัย กรรมการ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่มีประโยชน์แก่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์และมีคุณค่าแก่งานวิจัย

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้สละเวลาในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยขอขอบคุณยิ่ง รวมทั้งขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานด้านต่าง ๆ ทุกด้านให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณ คุณปริยา จินาโต และ เจ้าหน้าที่ของโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุก ๆ ท่านที่ช่วยเหลือด้านการประสานงานและดำเนินการสอบวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสุด คือ บิดา มารดา และครอบครัว ผู้มีพระคุณยิ่ง ในการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาและเป็นกำลังใจตลอดมา ทำให้สามารถศึกษาและทำวิจัยได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

พัชรินทร์ โพธิ์วราพรรณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๙
สารบัญตาราง.....	๑๐
สารบัญภาพ.....	๑๑
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ประวัติความเป็นมาของกิจการไปรษณีย์ในประเทศไทย.....	6
2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.....	9
2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีต่อ การแปลงสภาพ.....	13
2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	13
2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร.....	15
2.3.3 แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร.....	16
2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ไปเป็นบริษัทจำกัด.....	17
2.4 ความหมายของการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ.....	19
2.4.1 เหตุผลในการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ.....	21
2.4.2 การแยกประเภทรัฐวิสาหกิจ.....	21
2.4.3 ข้อดีและข้อเสียของรัฐวิสาหกิจ.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.5 การจัดการ.....	25
2.5.1 คำจำกัดความของการจัดการ.....	25
2.5.2 คุณลักษณะของการจัดการ.....	25
2.5.3 กระบวนการจัดการ.....	26
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	38
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	38
3.2 การกำหนดกลุ่มประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
3.4.1 การหาความเที่ยงตรง.....	48
3.4.2 การหาความเชื่อมั่น.....	48
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
3.5.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ.....	49
3.5.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ.....	49
3.5.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
3.5.4 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	50
3.5.5 ข้อจำกัดด้านข้อมูลที่ได้รับ.....	50
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
3.8 การนำเสนอผลการวิจัย.....	51
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นก่อนและหลัง หลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการ.....	63
5. สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....	95
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	96
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม.....	113
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542.....	121
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้าง.....	125
ข้อมูลประกอบแนะนำแนวศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์.....	132
ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	142
บทเรียน อ.ส.ม.ท. การแปลงสภาพ.....	143
ผลกระทบของการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย.....	145
ประวัติผู้เขียน.....	148

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ความแตกต่างของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา.....	30
3.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ.2544 - 2548.....	41
3.2 ระดับการศึกษาของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548.....	42
3.3 จำนวนและสัดส่วนบุคลากรตามหน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือ สังกัด ที่ปฏิบัติการ ณ สำนักงานใหญ่ ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548.....	44
3.4 การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	46
3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นก่อนและหลังการแปลงสภาพ.....	49
4.1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม คุณลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	53
4.2 ข้อมูลด้านการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	55
4.3 การรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจในข่าวสารการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการแปลงสภาพองค์กร.....	59
4.4 ก่อนการแปลงสภาพคิดว่าหลังจากการแปลงสภาพแล้วองค์กร จะเป็นอย่างไร.....	61
4.5 หลังการแปลงสภาพองค์กรจะได้รับประโยชน์.....	62
4.6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ก่อนการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการวางแผน.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อน การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กร.....	64
4.8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อน การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน.....	65
4.9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อน การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการอำนวยความสะดวก.....	66
4.10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อน การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการควบคุม.....	67
4.11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านวางแผน.....	68
4.12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กร.....	69
4.13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การแปลงสภาพของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน.....	70
4.14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการอำนวยความสะดวก.....	71
4.15 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหลัง การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการควบคุม.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 สรุปความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อ การจัดการในด้านต่าง ๆ.....	73
4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนก ตามเพศ	74
4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนก ตามอายุ.....	75
4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ทางด้านการจัดการด้านอำนาจการ โดยจำแนก ตามอายุ.....	76
4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	77
4.21 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็น ต่อการจัดการด้านการวางแผน โดยจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	78
4.22 การทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการด้านการจัดองค์กร โดยจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	79
4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนก ตามสถานภาพการทำงาน.....	80
4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	82
4.26 การทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการอำนวยการ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	83
4.27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน/อัตรากำลัง.....	84
4.28 การทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดองค์กร โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน/อัตรากำลัง.....	85
4.29 การทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน/อัตรากำลัง.....	86
4.30 การทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการควบคุม โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน/อัตรากำลัง.....	87
4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	88
4.32 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	89
4.33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.34	สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการโดยจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	91
4.35	สรุปความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ	92
5.1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โครงสร้างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ก่อนการแปลงสภาพ.....	23
2.2 โครงสร้างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) หลังการแปลงสภาพ.....	24
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	38
3.2 จำนวนบุคลากรทั้งหมดของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2544 - 2548.....	42
3.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548.....	43
3.4 จำนวนบุคลากรโดยแบ่งตามหน่วยงานที่ขึ้นตรง หรือสังกัดที่ปฏิบัติการ ณ สำนักงานใหญ่ ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.....	45
4.1 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	54
4.2 ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	57
4.3 อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	58
4.4 การรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจข่าวสารการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการแปลงสภาพขององค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่).....	60

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)
ชื่อผู้เขียน	พัชรินทร์ โพธิวราพรณ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.เขาวลัภย์ ราชแพทยาคม
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานและลูกจ้างที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำงานก่อนและหลังการแปลงสภาพด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ที่มีต่อการแปลงสภาพด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เฉพาะสำนักงานใหญ่ ที่ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-way ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นชายมากกว่าหญิง มีลักษณะส่วนบุคคล คือมีช่วงอายุ 40 ปีและมากกว่าสูงสุด ร้อยละ 57 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และร้อยละ 55 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการแปลงสภาพองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อทดสอบสมมติฐานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน / ค่าจ้าง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เกี่ยวกับการจัดการด้านต่าง ๆ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปลงสภาพทั้งก่อนและหลังนั้นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ข้อเสนอแนะจากพนักงานในการศึกษานี้ คือ การวางแผนควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดองค์กรควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้มีความเหมาะสม มีความชัดเจนและมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนการเปลี่ยนแปลงให้เพิ่มมากขึ้น การจัดคนเข้าทำงานจะต้องมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถกับสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ การอำนวยความสะดวกควรมีการประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีกันในหมู่คณะ และการควบคุม ควรจัดระบบตรวจสอบการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ส่วนนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น หรือ มีการผสมผสานในการทำงานมากขึ้น และควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการทำงานของไปรษณีย์ที่เปลี่ยนไป ส่วนงานทั่วไป ในด้านการบริการหรือการจัดส่งเอกสารพัสดุอื่นๆ ควรมีการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว และให้ถึงมือผู้รับให้ได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งควรมีการปรับปรุงการทำงานในด้านนี้อย่างเร่งด่วน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใช้บริการและป้องกันการร้องเรียนที่อาจจะเกิดขึ้น

Thesis Title A Study of Officer's Opinions in Management Before and
After Privatization : A Case Study of Thailand Post Company
Limited (Head Office)

Author Patcharin Phothivaraphan

Thesis Advisor Dr. Jawalaksana Rachapaetayakom

Department Business Administration (Management)

Academic Year 2007

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the personal characteristics of officers and employees having been working before and after the privatization of Thailand Post Company Limited (Head Office), to investigate their opinions before and after the organization had been privatized in the aspects of management including planning, organizational management, job placement, supervising and controlling of Thailand Post Company Limited (Head Office) and to make a comparison of the opinions of the personnel at various levels towards the privatization pertaining to management above.

This is a survey research using questionnaire as a tool for collection the data. The sample consisted of 370 officers operating in Thailand Post Company Limited in particular the head office who have had at least 5 years of working experience. The Proportional Stratified Random Sampling was used for selecting the research sample and the statistics utilized for analyzing the data included findings indicated that there was a greater percentage of male sample than female, having the personal characteristics - at the age 40 and over. About 57 per cent have university bachelor's degree qualification and about 55 per cent having had more than 15 years of working experience.

The research results were as follows. Most of the sample agreed with the privatization of the organization at a high level. However, after having had tested the hypothesis in each aspect, it was found that the officers having different personal characteristics : gender, age, educational level, working experience, salary / wage had

significantly different opinions towards the company's management at the 0.05 level of significance. Nevertheless, those having different working conditions, working position, department and types of work did not have opinions towards the company's management.

The opinions of the officers before and after the privatization of Thailand Post Company Limited (Head Office) concerning management in various aspects revealed that they agreed with the privatization at a high level. The suggestions from this research are that the company should have a clear-cut goal, the organizational structure should be adequately improved and the company should be more receptive to officers' opinions before privatization. The recruitment should be based on the "put the right man in the right job" basis so that the company's operation would be more effective. Coordination and communication among the departments in the organization are highly needed to reduce the problems and obstacles in working and to strengthen team work. Moreover, the company should initiate the controlling and monitoring system to increase better performance. With regard to the company's policy, human resource management should be flexible or needs more combinations of working approaches and the culture of the organization should be changed management, post services or delivery services should be a correct and fast services with high quality for customers. This areas of service must be urgently developed in response to the needs of services users and to prevent any complaint emerged.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตรัฐบาลได้จัดตั้งองค์กรขึ้นมาที่เรียกว่า “รัฐวิสาหกิจ” เพื่อให้บริการด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่สำคัญ ทั้งยังอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ไปรษณีย์ เป็นต้น กิจการเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดรายได้ให้รัฐเป็นจำนวนมาก และยังเป็นแหล่งผลิตบุคลากรที่มีทักษะความรู้ ความชำนาญในการบริหารงานเป็นอย่างดี (กระทรวงการคลัง, 2543)

การทำงานของรัฐวิสาหกิจประสบปัญหาเพิ่มขึ้นในระยะเวลาที่ผ่านมา เกิดการแข่งขันกันสูงขึ้น บางกิจการรัฐให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐต้องการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ โดยให้เอกชนเข้ามาร่วมถือหุ้นในบางกิจการหรือขายหุ้นแก่ประชาชนโดยผ่านตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อระดมทุนมาใช้ในกิจการของรัฐ โดยที่การให้บริการของรัฐวิสาหกิจยังคงดำเนินการอยู่

การแปรรูปหรือแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ ถือว่าไม่ใช่เรื่องใหม่ของประเทศไทย เพราะระยะเวลาที่ผ่านมา มีการพยายามที่จะแปรรูปหรือแปลงสภาพกิจการอย่างมาก แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ จนกระทั่ง พ.ศ.2530 ได้มีการตรากฎหมายขึ้นเรียกว่า พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกแก่รัฐวิสาหกิจที่ยังไม่มีสถานะเป็นบริษัท ให้แปลงสภาพเป็นบริษัท (Corporatisation) เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วตามขั้นตอนพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ไม่ใช่กฎหมายฟื้นฟูเศรษฐกิจ กฎหมายฉบับนี้จะกล่าวเฉพาะการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเท่านั้น มิได้ก้าวล่วงไปถึงการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatisation) แต่อย่างใด การแปลงสภาพ หมายถึง การที่รัฐวิสาหกิจแปลงไปเป็นบริษัทแต่ก็ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม ดังนั้น การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นอีกทางเลือกในการที่จะแก้ไขปัญหาและช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกและลดภาระทางการเงินให้รัฐบาลได้อีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน

องค์กรที่ได้แปลงสภาพรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 ได้แก่ การท่าเรือแห่งประเทศไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และ การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) กิจการเหล่านี้ล้วนเป็นกิจการที่

ส่งเสริมและสนับสนุนในการขยายตัวทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน แต่เมื่อมีการแปลงสภาพ กิจการ แล้วนั้น ได้มีการปรับเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อที่จะรองรับการขยายงานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน แต่ในการปรับเปลี่ยนจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายประสานงานกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน

เมื่อการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) ได้แปลงสภาพมาเป็นบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) นั้นมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนา กิจการให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ และถือเป็นกลไกที่สำคัญที่จะผลักดันกิจการให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการสื่อสาร ซึ่งในการศึกษานี้จะใช้คำว่า “แปลงสภาพ” ตลอดเพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542 (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545)

การศึกษานี้กำหนดขอบเขตเฉพาะ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เท่านั้น โดยศึกษาว่าบุคลากรภายในบริษัทมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งก่อนและหลังการแปลงสภาพ ดังนั้น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากร งานวิจัยนี้จึงศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปลงสภาพของหน่วยงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ประกอบเป็นแนวทางการพัฒนาระบบงานด้านบุคลากร และส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังนำพาสู่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้มีมาตรฐาน เทียบเท่างานไปรษณีย์ของประเทศอื่น ๆ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของ พนักงานและลูกจ้างที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม และหลัง การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ที่มีต่อการแปลงสภาพ ด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการ ควบคุมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรมีความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ดังนี้

1.3.1 บุคลากรที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการจัดการต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพ และ หลังการแปลงสภาพมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านสถานที่ (Place) เนื่องจาก บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีครอบคลุมทั่วประเทศซึ่งมีบุคลากรจำนวนมาก ในการศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เฉพาะสำนักงานใหญ่ เท่านั้น

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content) ศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการก่อนและหลังการแปลงสภาพของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพ

1.4.4 ขอบเขตด้านช่วงเวลา ในการเก็บข้อมูลจะใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน 2549 ถึง เดือนมีนาคม 2550

1.4.5 ขอบเขตด้านตัวแปร (Variable) การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปร 2 ตัวแปร ดังนี้

1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน/อัตราค่าจ้าง หน่วยงานที่สังกัด รวมถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.4.5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปลงสภาพก่อนและหลังของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม

1.4.6 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ทำการศึกษาจากข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

1.4.6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.4.6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วิชาการ วิทยานิพนธ์และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นในการแปรรูปหรือแปลงสภาพกิจการ

1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการศึกษา ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1.5.1 การแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หมายถึง การแปลงสภาพกิจการ จากกิจการหนึ่งไปสู่อีกกิจการหนึ่ง ในที่นี้คือ การแปลงสภาพจากรัฐวิสาหกิจไปสู่กิจการเอกชน (บริษัทจำกัด) แต่ยังคงให้สถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

1.5.2 ความคิดเห็นของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หมายถึง ความคิดเห็น หรือ ความรู้สึกของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในช่วงเวลาหนึ่งเวลาใด ในที่นี้คือ ความคิดเห็นที่มีต่อการแปลงสภาพก่อนและหลังของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านการจัดการ

1.5.3 นักเรียนการไปรษณีย์ หรือใช้ชื่อย่อว่า นร.คปท. โดยรับสมัครเฉพาะเพศชาย เท่านั้น โดยใช้วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ม.6) ในการสมัครและต้องผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว หรือผ่านการเรียนวิชารักษาดินแดน ปี 3 แล้วหรือผ่านการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารประจำการแล้ว โดยใช้ระยะเวลาเรียน 1 ปี และตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษาดังได้คะแนนสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 ตลอดเวลาการเรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้วุฒิการศึกษาเท่ากับ มัธยมศึกษา (ม.6) แต่จะเรียกว่า นักเรียนการไปรษณีย์ (นร.คปท.) สามารถทำงานที่ไปรษณีย์ได้ทันที โดยบรรจุเป็น พนักงานระดับ 2 (ดูภาคผนวก 4 ประกอบ)

1.5.4 การจัดการ หมายถึง กระบวนการจัดการที่จะจัดให้บุคลากรกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องช่วย เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามต้องการ ในที่นี้ศึกษาเรื่องของกระบวนการจัดการ (Management Process)

1.5.5 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้ล่วงหน้าอย่าง มีเหตุผล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.5.6 การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีการ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.5.7 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน โดยผ่าน ขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน

1.5.8 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานหรือดำเนินการ ให้บุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.5.9 การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับ หรือ การบังคับให้งานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา ส่งเสริมหรือให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ต่อไป

1.5.10 พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นบุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่

1.5.11 รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กร ของรัฐบาล หรือ กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งขึ้น และ หมายถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลมี ส่วนหรือเป็นเจ้าของ และหมายถึง บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือ ส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง กรม ที่มีทุนอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

1.5.12 บริษัท (จำกัด) หมายถึง บริษัทที่ตั้งตามกฎหมายว่าด้วยทุนรัฐวิสาหกิจ ในที่นี้ คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เป็นข้อมูลให้ผู้ที่สนใจและศึกษาเกี่ยวกับไปรษณีย์ไทยได้ค้นคว้าเพิ่มเติม และเพื่อนำ ข้อมูลกับผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัย ซึ่งเป็นข้อคิดเห็นของบุคลากรไปใช้ประกอบการ พิจารณาในการวางแผนปรับกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับภาวะการ เปลี่ยนแปลงต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมาของกิจการไปรษณีย์ในประเทศไทย

การเปิดกิจการไปรษณีย์ในประเทศไทย เกิดขึ้นเมื่อประมาณกลาง พ.ศ. 2423 มีหลักฐานปรากฏอยู่ในจดหมายเหตุหอหลวงตรงกับรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีพระราชดำริที่จะให้จัดการไปรษณีย์ขึ้น โดยเจ้าหมื่นเสมอใจราชได้มีหนังสือกราบบังคมทูลถึงความจำเป็นว่า การพาณิชย์ค้าขายและบ้านเมืองเจริญขึ้นกว่าก่อน สมควรที่จะได้จัดการไปรษณีย์ขึ้น พร้อมกันนั้นได้ทูลถึงหลักการทั่วไปในการดำเนินไปรษณีย์ที่สำคัญ คือ ต้องจำเลขที่บ้าน (ไดเรคตอรี) ให้ได้ก่อน ทั้งยังได้ประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งรายได้ที่คาดว่าจะได้รับด้วย หลังจากนั้นจึงโปรดเกล้าให้เดินทางไปดูงานไปรษณีย์ที่ประเทศจีนและญี่ปุ่น เมื่อศึกษาดูงานกลับมาแล้ว ทรงมีพระราชดำริว่า สมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ทรงสนพระทัย เมื่อครั้งข่าวออกจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าแต่งตั้งให้สมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ร่วมมือกับเจ้าหมื่นเสมอใจเป็นผู้นำในการจัดตั้งกิจการไปรษณีย์ (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 81)

ในวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2424 ได้มีประกาศจัดตั้งไปรษณีย์ ประการแรก แจกแก่ประชาชนทั่วไปมีความว่า ทรงมีพระราชดำริที่จะจัดการไปรษณีย์ขึ้นเพื่อความเจริญของบ้านเมืองและเป็นการเกื้อหนุนต่อการค้าขาย ประการสอง เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2424 ได้แจ้งการจัดทำเลขบ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดการส่งหนังสือขึ้น เพื่อประโยชน์ของราษฎร การที่ต้องถามชื่อ อาชีพ รายละเอียดต่าง ๆ นั้นก็เพื่อให้รู้ว่าใครเป็นใครเวลาส่งหนังสือจะได้ส่งหนังสือให้ไม่ผิดตัว โดยมีอาคารสถานที่ที่ใช้เป็นตึกใหญ่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาเหนือคลองปากโองอ่าง ซึ่งสถานที่แห่งนี้เป็นที่แรกของไปรษณีย์ เรียกว่า “ไปรษณียาคาร” แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงทรงมีพระราชหัตถเลขาถึงสมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ซึ่งได้มอบหมายให้ เจ้าหมื่นเสมอใจราชดำเนินการแทน ต่อมาเจ้าหมื่นเสมอใจราชเกิดป่วย

(โรควัดโรคเรื้อรัง) ไม่สามารถทำงานแทนได้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงแนะนำให้สมเด็จพระเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ชักชวนนายเฮนรี อาลาบาสเตอร์ มาช่วยงานในการจัดตั้งการไปรษณีย์ เมื่อทุกสิ่งทุกอย่างได้เตรียมไว้พร้อมหมดแล้วขาดแต่บัญชีเลขที่บ้านยังไม่เสร็จ ซึ่งนายเฮนรี เห็นว่าไม่มีความสำคัญที่จะต้องรอจึงให้ดำเนินการได้เลย ทำให้กิจการไปรษณีย์ของประเทศไทยนั้นดำเนินไปอย่างรวดเร็ว (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 82 - 83)

ต่อมาในวันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 ได้มีการเปิดการไปรษณีย์อย่างเป็นทางการ และแจ้งให้ประชาชนทราบว่าเปิดเดินหนังสือขึ้นในกรุงเทพฯ มีอาณาเขต ดังนี้ ด้านเหนือถึงสามเสน ด้านใต้ถึงบางคอแหลม ด้านตะวันออกถึงวังสระปทุม และด้านตะวันตกถึงตลาดพลู ทำให้ได้รับความนิยมอย่างมาก จำต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขการบริหารให้ถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น ต่อมาวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2428 ได้มีการยื่นหนังสือสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพสากลไปรษณีย์อย่างเป็นทางการ และในปีนี้ได้มีการทบทวนกฎหมายไปรษณีย์ เพื่อให้เป็นกฎหมายที่สมบูรณ์และเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ โดยได้ตราพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการไปรษณีย์ขึ้นใหม่ คือ พระราชบัญญัติกรมไปรษณีย์สยามจุลศักราช 1247 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2428 เป็นต้นมา ต่อมาเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2428 ทางสำนักงานใหญ่สหภาพสากลไปรษณีย์ได้มีหนังสือยอมรับการเข้าเป็นสมาชิกของประเทศไทยอย่างเป็นทางการ และเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2428 ได้มีการเปิดดำเนินงานแห่งแรกที่สมุทรปราการและนครเขื่อนขันธ์ (พระประแดง) ทำให้ประเทศต่าง ๆ ยอมรับนับถือการไปรษณีย์ไทย (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 86 - 87)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2429 พระองค์เจ้าปฤษฎางค์เสด็จกลับมารับตำแหน่งจางวางกรมไปรษณีย์และกรมโทรเลข ได้มีการเปิดบริการกับต่างประเทศมากขึ้น ทั้งยังได้เปิดบริการรับส่งพัสดุไปรษณีย์กับไปรษณีย์เยอรมัน ในระหว่างดำรงตำแหน่งนั้นได้มีการจัดตั้งโรงเรียนไปรษณีย์และโทรเลขขึ้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2432 เพื่อฝึกฝนอบรมคนไทยให้มีความรู้เรื่องการไปรษณีย์ โดยมีการแต่งตั้งเป็นนายโรงไปรษณีย์ (นายไปรษณีย์โทรเลขในปัจจุบัน) และ บรรจุเป็นข้าราชการในกรมไปรษณีย์ ในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2442 มีประกาศกระทรวงโยธาธิการให้รวมกรมไปรษณีย์และกรมโทรเลขเข้าด้วยกัน เรียกว่า “กรมไปรษณีย์โทรเลข” (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 91)

ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2457 กรมไปรษณีย์โทรเลขมีการพัฒนาการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2469 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกรมไปรษณีย์โทรเลขใหม่ในด้านของการบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป จัดตั้งกองคาบพลของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้าราชการ

กรมไปรษณีย์โทรเลข จากข้าราชการพลเรือนเป็นข้าราชการพลเรือนรัฐพาณิชย์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2477 มีการร่างพระราชบัญญัติไปรษณีย์โทรเลขและโทรศัพท์ขึ้น ซึ่งปัจจุบันยังคงใช้อยู่และ ในปี พ.ศ. 2500 กิจการได้เปิดบริการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การประกาศใช้รหัสไปรษณีย์ การนำ ขอบเขตมาตรฐานมาจำหน่าย การนำเครื่องจำหน่ายไปรษณียากรอัตโนมัติมาให้บริการ เป็นต้น ต่อมาเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 กรมไปรษณีย์โทรเลข ได้เปลี่ยนสถานะมาเป็น การสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งวันนี้ให้ถือว่าเป็น วันสถาปนาของการสื่อสารแห่งประเทศไทย โดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ทำการ ปณท.กลาง ต่อมาก็ย้ายที่ทำการมาเป็นที่ ปณท. ถนนแจ้งวัฒนะ (หลักสี่) (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 102 - 103)

วัตถุประสงค์ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย คือ ดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญ ของกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน รวมถึง ดำเนินธุรกิจ อันเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคมและธุรกิจอื่นที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกันหรือซึ่งเป็น ประโยชน์แก่กิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม

โครงสร้างการบริหารการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติ การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 หมวด 2 ว่าด้วยเรื่องการค้ากับ การควบคุมและการ จัดการกำหนดให้การสื่อสารแห่งประเทศไทย มีคณะกรรมการ กสท. เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่วาง นโยบายและควบคุม ดูแลเกี่ยวกับกิจการ กสท. รวมถึง การออกระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยมี ผู้ว่าการ ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ เป็นผู้บริหารกิจการ มีคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญใน ด้านไปรษณีย์ ด้านโทรคมนาคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย และ ด้านบริหารธุรกิจ อย่างละ 1 ท่าน และมีบุคคลอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสื่อสารมาร่วมทีมได้ โดยแต่ละคนนั้นจะ ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานตามนโยบายที่ตั้งไว้

โครงสร้างในภาพรวมของสายการบริหาร เป็นแบบสายการบังคับบัญชาหลายชั้น การติดต่อระหว่างหน่วยงานต้องผ่านสายบัญชาที่สูงกว่า แล้วจึงไล่ลงมาในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแบ่งสายงานเป็นกอง ใต้กองเป็นแผนก และ ใต้แผนกเป็นงาน โดยกองจะถูกแบ่งตามหน้าที่ (Functional) ในการทำงานนั้นแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านเศรษฐกิจและตลาด ด้านระบบโทรคมนาคม ด้านปฏิบัติการโทรคมนาคม และ ด้านไปรษณีย์ในแต่ละด้านนั้นอยู่ ภายใต้อำนาจดูแลของรองผู้ว่าการสื่อสารแห่งประเทศไทย และมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ไม่มีการ แบ่งความสำคัญของงานหลัก การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความอาวุโส และอยู่ภายใต้หน่วยงาน ของตนเอง การเรียนรู้งานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ยาก เพราะไม่มีการหมุนเวียนงานซึ่งในงาน

ประจำหนึ่ง ๆ นั้นกว่าสำเร็จต้องผ่านหลายขั้นตอน หลายกอง หลายแผนก จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและนโยบายการแข่งขันเสรีได้

นโยบายรัฐบาล การกำหนดให้แปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) แบ่งได้ 2 หน่วยงาน คือ กสท. ด้านโทรคมนาคม แปลงสภาพเป็น บริษัทจำกัด (มหาชน) และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ และ กสท. ด้านไปรษณีย์ แปลงสภาพเป็น บริษัทจำกัด แต่จะยังไม่กระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ จนกว่าจะได้ปรับปรุงกิจการให้อยู่ในภาวะที่เลี้ยงตนเองได้

บทบาทและหน้าที่ การบริการการไปรษณีย์ถือเป็นการบริการสาธารณูปโภคที่ต้องมีการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีอิสระโดยการเปลี่ยนแปลงเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 โดยการประกาศใช้พระราชบัญญัติทุนไปรษณีย์ เพื่อให้มีความคล่องตัวทางการเงิน โดยมีการปรับปรุงระบบบริหารงานระดับอำนาจการให้มีฐานะเป็นกระทรวง ทบวง กรม ส่วนงานด้านปฏิบัติการมีลักษณะเป็นงานพาณิชย์นั้นให้จัดรูปแบบงานเป็นแบบองค์กรหรือบริษัท และได้ทำการปรับปรุงอีกครั้ง โดยแบ่งงานใหม่ออกเป็นงานเกี่ยวกับการรักษาการให้เป็นไปตามกฎหมาย งานด้านความผูกพันระหว่างประเทศ งานด้านการวางแผนการสื่อสารของประเทศ งานจัดสรรและควบคุมตรวจสอบความถี่ขึ้นตรงต่อกรมไปรษณีย์โทรเลข ส่วนที่เหลือคือ งานด้านปฏิบัติการและการให้บริการต่าง ๆ ขึ้นตรงต่อการสื่อสารแห่งประเทศไทย

2.2 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

จากเหตุการณ์ข้างต้น การที่จะทำให้ไปรษณีย์ในประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงาน เพื่อความเป็นเลิศในการสื่อสาร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพราะโลกแห่งการสื่อสารมีการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา ทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านการตลาดที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน ดังนั้นการสื่อสารแห่งประเทศไทย จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรอีกครั้งโดยการแปลงสภาพกิจการจากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัทจำกัด ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2541 (สมัยรัฐบาล พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ) มีหลักการ คือ เพื่อให้เป็นสวัสดิการสำหรับประชาชนที่มีรายได้น้อย แต่เมื่อแปลงสภาพแล้วจำเป็นต้องมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อสามารถคงอยู่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกันได้ โดยใช้หลักการจัดตั้งบริษัทรวมทุน (Holding Company) ขึ้นเพื่อให้การสนับสนุน ในขณะที่บุคลากรยังคงได้รับสิทธิประโยชน์เช่นเดิม จึงทำให้เกิดการแบ่งกิจการเป็น 2 กิจการคือ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ และบริษัท กสท. โทรคมนาคม (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 1)

การแปลงสภาพจากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) หรือบริษัทจำกัดมี ขั้นตอนการดำเนินงานและมีคณะทำงานในการจัดเตรียมการจัดตั้งเป็นบริษัท การสื่อสารแห่งประเทศไทย ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 (มาตรา 16) หลังจากแนวทางการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ (กนท.) เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม พ.ศ. 2543 และได้รับความ เห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2543 (สมัยนายกรัฐมนตรีชวน หลีกภัย) อนุมัติในหลักการให้นำกิจการทั้งหมดขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และ การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) มาจัดตั้งเป็น 4 บริษัท คือ บริษัทรวมทุน , บริษัท ทศท. จำกัด , บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด และ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด โดยให้บริษัทรวมทุน เป็นบริษัทแม่ของทั้ง 3 บริษัท และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดเตรียมการแต่งตั้ง บริษัท ทศท. และ กสท. เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 19) และพิจารณาเรื่องที่ คณะรัฐมนตรีมอบหมายพิจารณาไม่เห็นชอบให้มีการรวมบริษัท ทศท. และ กสท. นำเสนอการ จัดตั้ง บริษัท ทศท. ต่อ กนท. เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 และในการจัดตั้งบริษัท ไปรษณีย์ ไทย จำกัด และ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) อยู่ในขั้นตอนสุดท้ายและกระทรวง คอมพิวเตอร์ได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติเพิ่มเติม เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2545

เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 มติคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นชอบ คือ อนุมัติให้ ทศท. และ กสท. แยกจดทะเบียน เป็น บริษัทจำกัด (มหาชน) และกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย ไม่มีการจัดตั้งเป็นบริษัทรวมทุนจำกัด (Holding Company) โดยในส่วนของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นั้นให้รัฐบาลเป็นผู้จัดสรรเงินทุนอุดหนุนทั้งหมดโดยแบ่งเป็นรายปี เริ่มตั้งแต่พ.ศ. 2546 – 2549 และอนุมัติให้บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ประกอบกิจการตามที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามเดิม ทุกประการ

เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปลงสภาพกิจการตามแผน แม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ได้กำหนดให้ กสท. แบ่งแยกกิจการออกเป็น 2 กิจการ คือ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท กสท. ไปรษณีย์ จำกัด (ปัจจุบันบริษัท กสท. ไปรษณีย์ คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด) และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2546 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ทำการจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด ตามข้อบังคับภายหลังจาก ที่มีการแปลงสภาพกิจการแล้ว แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม (www.ThailandPost.co.th, December : 2005)

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำในธุรกิจไปรษณีย์โดยมุ่งสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าด้วยคุณภาพบริการที่เป็นมาตรฐานสากลและเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นผู้ให้บริการรับส่งข่าวสาร สิ่งของ บริการการเงิน และบริการตัวแทนที่มีเครือข่ายและเชื่อถือได้มากที่สุด

ภารกิจ (Mission) ดำเนินกิจการไปรษณีย์และธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องด้วยการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจและคุณค่าที่แท้จริงแก่ลูกค้าในอัตราค่าบริการที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ (Objectives) เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและแสวงหาโอกาสในการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรทุกระดับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ทั้งยังเป็นการวางรากฐานการพัฒนาองค์กรในระยะ 5 ปีข้างหน้าให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้ภาวะการแข่งขันได้อย่างมั่นคงโดยพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และทำงานในรูปแบบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย (Policies) ด้านการให้บริการ มุ่งเน้นการให้บริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพดี รวดเร็ว ตรงเวลาในอัตราค่าบริการเหมาะสม ในด้านการตลาด มุ่งเน้นการตลาดเชิงรุกเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าทุกระดับ ในด้านการเงินและการลงทุน ให้สามารถดำเนินการพึ่งตนเองได้และสามารถลงทุนขยายงานต่อไปในอนาคตได้ ในด้านบุคลากร มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ขึ้น ส่วนด้านบริหารและการจัดการ มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการให้เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการในเชิงธุรกิจ

บทบาทและหน้าที่ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ตามมาตรา 19 ของพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดสิทธิและความรับผิดชอบและสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจที่จะโอนให้แก่บริษัท โดยส่วนพนักงานได้มีการโอนพนักงานที่จะไปเป็นลูกจ้างบริษัท ในส่วนสินทรัพย์นั้น แบ่งเป็นของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีทุนจดทะเบียนจำนวน 750 ล้านบาท ส่วนของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีทุนจดทะเบียนจำนวน 2,000 ล้านบาท ทั้งยังมีการกำหนดชื่อบริษัทเป็น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (Thailand Post Company limited) อักษรย่อ TP และบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (CAT Telecom Public Company Limited) อักษรย่อ CAT โดยหลังจากที่บริษัทได้แปลงสภาพกิจการแล้ว การกำกับดูแลกิจการและการควบคุมภายในจะเน้นการประชุมจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง การรายงานผล การดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีจริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการทำงานพร้อมกันนี้ได้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อประชาชน เพื่อเผยแพร่สารสนเทศที่มีสาระสำคัญให้บุคคลที่สนใจในการค้นคว้าข้อมูลได้ตลอดเวลา

ในการบริหารงาน องค์กรได้เน้นการบริหารงานแบบบรรษัทธรรมภิบาล โดยเน้นด้านทรัพยากรบุคคล มุ่งสร้างทีมบุคลากรที่มีความสามารถ มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะเปิดรับการเรียนรู้วิวัฒนาการแบบใหม่ ๆ อยู่สม่ำเสมอ ส่วนนี้ถือเป็นข้อได้เปรียบในเชิงรุกที่แตกต่างจากการบริหารงานแบบเดิม ส่วนด้านอื่น ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เช่นกัน เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคให้ได้มากที่สุดเท่าที่ต้องการ

โครงการและแผนงานต่าง ๆ ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ช่วงปี 2545 - 2550)

1. โครงการระบบเคาน์เตอร์ไปรษณีย์อัตโนมัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ เคาน์เตอร์รับฝาก โดยการติดตั้งและพัฒนาระบบ โปรแกรมเคาน์เตอร์ไปรษณีย์อัตโนมัติทั่วประเทศ ประมาณ 1,200 ที่ทำการ เปิดให้บริการในรูปแบบ One Stop Service ลูกค้าสามารถใช้บริการได้ทุกประเภทในทุกช่องบริการ

2. แผนงานปรับปรุงระบบนำจ่ายไปรษณีย์ เพื่อพัฒนาระบบนำจ่ายไปรษณีย์และยกระดับคุณภาพบริการไปรษณีย์ รวมทั้งขจัดปัญหาไปรษณีย์ตกค้าง โดยมีการปรับปรุงระบบนำจ่ายไปรษณีย์ของที่ทำการไปรษณีย์ต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 550 ที่ทำการ

3. แผนพัฒนาระบบไปรษณีย์ออนไลน์ ปรับเปลี่ยนระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่าง ที่ทำการไปรษณีย์ทั่วประเทศ ประมาณ 1,200 ที่ทำการกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จากระบบออนไลน์ผ่านคู่สายโทรศัพท์เป็นระบบออนไลน์ผ่านเครือข่ายความเร็วสูง

4. แผนพัฒนาระบบติดตามและตรวจสอบสิ่งของส่งทางไปรษณีย์ (Track & Trace) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตั้งและตรวจสอบสิ่งของต่าง ๆ ที่จัดส่งทางไปรษณีย์ให้ลูกค้าสามารถติดตามสถานะได้ว่าอยู่ในสถานะใด คาดหมายกำหนดวันส่งถึงมือผู้รับได้ และสามารถตรวจสอบผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา

5. แผนส่งเสริมการให้บริการรับชำระเงิน PAY AT POST เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรับเป็นตัวแทนชำระเงินให้แก่หน่วยงานภาครัฐและภาคธุรกิจต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

6. แผนติดตั้งตู้จำหน่ายหอยออนไลน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการซื้อหอยออนไลน์โดยที่ทำการไปรษณีย์ทั่วประเทศเป็นเครือข่ายของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจำหน่ายแบบถูกกฎหมาย เนื่องจากมีความพร้อมในเรื่องสถานที่และระบบออนไลน์

7. แผนจัดตั้งเฟรนไชส์ไปรษณีย์ เพื่อให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีสาขาในการให้บริการเพิ่มขึ้นและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้บริการ โดยให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมให้บริการไปรษณีย์ในรูปแบบธุรกิจเฟรนไชส์ไปรษณีย์ โดยมีรูปแบบทันสมัย มีเอกลักษณ์เฉพาะ

8. แผนพัฒนาการให้บริการรับส่งของพร้อมเก็บเงินที่บ้าน เพื่ออำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการส่งสิ่งของ / สินค้าไปให้แก่ผู้รับปลายทาง ซึ่งทำการไปรษณีย์จะนำสิ่งของ / สินค้าไปส่งพร้อมเก็บเงินถึงบ้าน รวมถึงเป็นการเพิ่มศักยภาพในการจำหน่ายสินค้าชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของผู้ประกอบการให้มีช่องทางในการจัดจำหน่ายได้สะดวกและคล่องตัวยิ่งขึ้นในการส่งสินค้าและเก็บเงินปลายทาง

9. แผนดำเนินงานบริการรับส่งและกระจายสิ่งของ (Logistics) เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ให้การไปรษณีย์ขยายขอบเขตการบริการไปสู่ภาคธุรกิจ ในการรับส่งและกระจายสิ่งของ / สินค้าและสนับสนุนโครงการสินค้าชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของรัฐบาล และสนองความต้องการของลูกค้าที่มีความต้องการฝากสิ่งของที่มีขนาดใหญ่หรือมีน้ำหนักมากกว่าที่มีการให้บริการอยู่ในปัจจุบัน

10. แผนการจัดจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โดยที่ทำการไปรษณีย์จะเป็นจุดจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ คือ การวางจำหน่ายสินค้า หากมีพื้นที่พอเพียงหรือจำหน่ายโดยมีแคตตาล็อกสินค้าให้ลูกค้าเลือก ทั้งสินค้าตามโครงการและสินค้าอื่น ๆ ซึ่งลูกค้าสามารถใช้ที่ทำการไปรษณีย์เป็นช่องทางในการส่งสินค้าและจัดส่งสินค้าถึงผู้รับได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

11. แผนพัฒนาการให้บริการธนาคาร WESTERN UNION ระบบออนไลน์ เพื่อให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถโอนเงินระหว่างประเทศได้ทั่วโลกด้วยระบบออนไลน์โดยเชื่อมระบบการรับ-จ่ายเงินธนาคารกับ WESTERN UNION

(www.ThailandPost.co.th, December : 2005)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่มีต่อการแปลงสภาพ

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น (Opinion)

ในเรื่องของแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นนั้น จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ พบว่ามีผู้ให้คำนิยาม ความหมายที่เกี่ยวข้องเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

นพมาศ ชีรเวทิน (2539) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน แต่เมื่อพูดหรือเขียนไปแล้วก็ทำให้เกิดผลสะท้อนถึงความในใจ

จิรายุ ททรัพย์สิน (2540) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นได้รับรู้ ได้ประเมินค่า ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในลักษณะเห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ประจำวัน

Issak (อ้างใน ชาตรี ทวีโชค, 2547) สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทาง คำพูด หรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยความคิดเห็นจะต่าง จากทัศนคติ (Attitude) ตรงที่ความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ทัศนคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปในมุมมอง

Carter v. Good (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นเรื่องของ ความรู้สึก ความเชื่อ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยใช้เหตุผลส่วนตัวโดยบอกไม่ได้ว่า ถูกต้องหรือไม่

ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548 : 8) ได้จำแนกความคิดเห็นเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิด จากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ เช่น ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรัก จนหลง ทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ

2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Contents) เป็นความคิดเห็นต่อสิ่ง ใดสิ่งหนึ่งโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น แบ่งเป็น ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ดี (Positive) เช่น ยอมรับ ชอบ ส่วนความเข้าใจที่ไม่ดี เช่น ไม่ยอมรับ ไม่ชอบ

3. การแยกแยะเป็นส่วน คือ การพิจารณาความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียด ซึ่งแยกออกกันได้ ทำให้เกิดความคิดเห็นได้ง่ายกว่าการรับรู้

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้าน พันธุกรรมและสรีระ ระดับการศึกษา ความเชื่อ ประสบการณ์ต่าง ๆ และ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้เสนอผ่านสื่อ รวมถึง มลเหตุการจงใจ การอบรมของแต่ละ บุคคลล้วนมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นทั้งสิ้น

การเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น

Triandis (อ้างใน โสภานาคะโร 2548 : 9) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลนั้น เปลี่ยนได้โดยการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ จากสื่อหรือการได้รับจากประสบการณ์โดยตรงด้วยตนเองหรือ การถูกบังคับให้ปฏิบัติก็ตาม

Mcaquire (อ้างใน โสภานาคะโร, 2548 : 9) กล่าวว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงความ คิดเห็นนั้นมีขั้นตอนดังนี้ คือ การใส่ใจ (Attention) ให้ความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ การเข้าใจ (Comprehension) เป็นการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องและการมีสิ่งใหม่เกิดขึ้น (Yielding) มีการเปลี่ยน สภาวะการณเกิดขึ้นจากสภาวะการณปกติ

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ในการที่จะทราบความคิดเห็นของแต่ละบุคคลนั้นว่ามีความคิดเห็นต่อการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ว่าเป็นอย่างไรนั้นจำเป็นต้องทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ รัชดา พรพัฒน์ศรีนคร (2542) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับองค์กร สรุปสาระสำคัญได้ว่าเป็นการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านวิทยาการที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรพื้นฐานมีราคาสูงขึ้น การแข่งขันมีมากขึ้น การควบคุมของรัฐบาลขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้นและกลุ่มผู้บริโภคมีอิทธิพลมากขึ้น

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับแรงกดดันของการเปลี่ยนแปลงด้วย ซึ่งสมยศ นาวิการ (2538) ได้กล่าวถึง แรงกดดันในการเปลี่ยนแปลง (Forces for Change) ไว้ 2 ประการ คือ

1. แรงกดดันภายนอก (External Forces) เป็นแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเกิดจากปัจจัยใด ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรและส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดหรือส่งผลกระทบต่อวิธีการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแรงกดดันภายนอกมีอยู่เป็นจำนวนมากตั้งแต่การค้นพบทางวิทยาการไปจนถึงการแข่งขัน ซึ่งสามารถกดดันองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติการขององค์กรได้

2. แรงกดดันภายใน (Internal Forces) เป็นแรงกดดันที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยเฉพาะนโยบายการบริหาร ทัศนคติ หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานซึ่งพนักงานเหล่านี้ถือเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการยอมรับหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

กระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

Greiner (1967) (อ้างใน รัชดา พรพัฒน์กุล, 2542 : 36 - 38) ได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็น 6 ขั้นตอน สรุปได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 แรงกดดันและการกระตุ้น จะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารระดับสูงได้รับแรงกดดันทั้งภายในและภายนอก ถ้าหากว่าแรงกดดันค่อนข้างน้อยผู้บริหารระดับสูง อาจมองดูสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้นแทนที่จะยอมรับว่าพวกเขาปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การยอมรับถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีความสำคัญ การเกี่ยวข้องและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความจำเป็นต่อความพยายามของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ขั้นที่ 2 การสอดแทรกผู้บริหารระดับสูงอาจไม่รู้ถึงข้อจำกัดของความสามารถของพนักงานในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาขององค์กร งานดังกล่าวนี้อาจมอบหมายให้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะเป็นที่ปรึกษาจากภายนอกองค์กรก็ตาม ซึ่งเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรจาก

แผนการพัฒนาองค์กร สามารถบริหารกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้เชี่ยวชาญภายนอกนั้นก็มิ
 ข้อดีหลายอย่าง คือ ได้รับการฝึกอบรมเป็นพิเศษเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้
 เวลาทั้งหมดทุ่มเทให้กับการบริหารกระบวนการได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงทำให้อยู่ในฐานะที่ดีกว่าใน
 การสังเกตการณ์และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นบุคคลรอบรู้และรับฟังโดยผู้บริหารขององค์กร

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์และการยอมรับ ผู้บริหารและผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องทำงาน
 ร่วมกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาขององค์กร ผู้บริหารต้องยอมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
 ส่วนร่วมด้วย ดังนั้นคามแนวทางของ Greiner ได้ให้ทัศนะว่าผู้บริหารและผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
 ควรจะมีส่วนร่วมตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 4 การคิดค้นและผูกมัดแนวโน้มน้ำที่สมาชิกขององค์กรจะใช้วิธีการเก่า ๆ ซึ่งอาจ
 เป็นที่มาของปัญหาในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ จำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ ๆ เข้ามารองรับเพื่อ
 ช่วยเหลือผู้บริหารและผู้อยู่ได้บังคับบัญชา เพื่อหาแนวทางของการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 5 การทดลองและค้นหาหนทางก่อนที่การเปลี่ยนแปลงภายในขอบเขตที่กว้างจะถูก
 ดำเนินการอย่างเต็มที่โดยปกติต้องทำการทดลองและทดสอบก่อน ทางเลือกของการแก้ปัญหาจะ
 ถูกนำมาใช้และมองเห็นได้ว่าทางเลือกของการแก้ปัญหาอาจประสบความสำเร็จหรือไม่ก็เป็นได้
 เช่นกัน

ขั้นที่ 6 การเสริมแรงและการยอมรับ หากว่าการเปลี่ยนแปลงได้ถูกทดสอบและ
 ดำเนินการไปอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานองค์กรดีขึ้นและการปรับปรุงองค์กรดีขึ้น
 ซึ่งจะช่วยเสริมแรงสมาชิกขององค์กร เพื่อความสำเร็จของการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้การ
 เปลี่ยนแปลงของระเบียบวิธีปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถาวรอีกด้วย

2.3.3 แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร

Lewin (1974) (อ้างใน อุดม ภัทริชवाल, 2543 : 23 - 24) ได้เสนอแนวทางการบริหาร
 การเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เอื้อต่อการ
 เปลี่ยนแปลง แบ่งได้ 3 ขั้นตอน คือ

2.3.3.1 การละลายพฤติกรรม เป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติและความเชื่อ
 แบบเก่า เพื่อชี้ให้เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรด้วยวิธีการให้ข้อมูลแก่
 สมาชิกในองค์กร

2.3.3.2 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยการกำหนดกระบวนการปฏิบัติในการ
 เปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจจากการให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

2.3.3.3 การทำให้พฤติกรรมใหม่ดำรงอยู่อย่างมั่นคงด้วยการเสริมสร้างและ
 สนับสนุนให้การเปลี่ยนแปลงนั้นสามารถดำรงอยู่ต่อไปอย่างมั่นคง

Dessler (อ้างใน อุดม ภัทรชวาล, 2543 : 23 - 24) ได้เสนอแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ปัญหาขององค์กร (Diagnosing) การวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Planning) การปฏิบัติให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Making) การประเมินผลการเปลี่ยนแปลง (Evaluating)

Greiner (1967 : 119 - 130 อ้างใน อุดม ภัทรชวาล, 2543 : 24) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจ แบ่งได้เป็น 3 ทางเลือก ดังนี้

1. การใช้อำนาจที่มาจากทางเดียว (Unilateral Power) เป็นการใช้อำนาจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างโดยสมาชิกในองค์กร ไม่มีส่วนร่วมซึ่งมักนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. การใช้อำนาจร่วมกัน (Shared Power) เป็นการให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ แนวทางนี้จะช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและจะนำพาซึ่งผลสำเร็จขององค์กรให้มากที่สุด
3. การมอบอำนาจ (Delegated Power) เป็นแนวทางที่ช่วยลดการต่อต้านได้โดยการมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ส่วนผลสำเร็จจะขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย

จากแนวคิดของ Greiner ที่ได้เสนอนั้น ได้มีนักวิชาการ เช่น วอร์เรน จี เบนนิส และ ฮาร์โรลด์ เจ เลวินท์ ได้สนับสนุนแนวคิดนี้เช่นกัน เพราะเป็นแนวทางในการที่จะใช้อำนาจอันเกิดจากการมีส่วนร่วม ซึ่งแนวคิดนี้เป็นหัวใจในการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ และกระบวนการบริหารจัดการควบคู่กันไป ทั้งในด้านการสื่อสาร การสร้างความเชื่อ การมีส่วนร่วม และต้องมีหลักประกันว่าจะไม่เสียสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ เพราะการเสียสิทธิประโยชน์นั้นก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แต่ในบางครั้งการต่อต้านก็มีลักษณะสมเหตุสมผลและเป็นการดีที่จะนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้นต่อไปในอนาคตได้เช่นกัน

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารประเทศที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ประเทศ สำหรับประเทศไทย มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจเป็นครั้งแรกในปีพ.ศ. 2494 โดยมี การท่าเรือแห่งประเทศไทยและการรถไฟแห่งประเทศไทยเป็น 2 องค์กรแรกที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2502 ซึ่งได้มีการจัดตั้งเป็นรัฐวิสาหกิจนับ

จากนั้นมา การเปลี่ยนแปลงสถานะภาพรัฐวิสาหกิจ อาจเรียกได้ทั้งการแปรรูปและการแปลงสภาพตามที่รัฐกำหนดไว้ (คูภาคผนวก 2 ประกอบ)

การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจนั้น ตามแผนแม่บทการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายรัฐวิสาหกิจประเภทองค์กรของรัฐตามที่กฎหมายจัดตั้งขึ้นให้เป็นบริษัทจำกัด หรือ บริษัทจำกัด (มหาชน) แต่ยังคงให้มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ซึ่งในพระราชบัญญัตินี้มิได้เป็นกฎหมายที่มีลักษณะบังคับให้ต้องแปลงสภาพตามกันเป็นเพียงเครื่องมือที่นำมาใช้เฉพาะบางกิจการที่จะแปลงสภาพเท่านั้น โดยที่รัฐบาลยังคงถือหุ้นทั้งหมดมากกว่า ร้อยละ 50 แต่เมื่อรัฐบาลจำหน่ายหุ้นดังกล่าวต่ำกว่า ร้อยละ 50 บริษัทนั้นจะกลายเป็นบริษัทเอกชนเต็มรูปแบบ ด้านขอบเขตการแปลงสภาพนั้นสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ด้านการโอนทรัพย์สิน มูลค่าหุ้น จำนวนหุ้นให้โอนตามราคาตามบัญชี ด้านพนักงาน เมื่อแปลงสภาพแล้วให้นับเนื่องต่อกัน หากมีการประกันในด้านต่าง ๆ โดยที่กระทรวงการคลังเป็นผู้ค้ำประกันอยู่ให้ค้ำประกันต่อเนื่องตามสัญญาการจ้าง เพียงแต่เปลี่ยนตัวลูกหนี้จากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัทจำกัดแทน ส่วนเรื่องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจไปเป็นบริษัทจะได้รับยกเว้นตามมาตรา 26 และเมื่อมีการแปลงสภาพแล้วจำเป็นต้องยุบเลิกรัฐวิสาหกิจไปตามเงื่อนไขเวลาตามที่กำหนดไว้ตามมาตรา 28 เพื่อลดภาระในการตรากฎหมายยกเลิกและถูกยกเลิกโดยมติคณะรัฐมนตรีต่อไป ดังนั้น พระราชบัญญัตินี้เป็นเพียงกฎหมายกลางในการแปลงสภาพเท่านั้น ที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความชัดเจนในทุกขั้นตอนในการทำงาน และมีองค์กรดูแล เรียกว่า องค์กรกำกับดูแลอิสระ มีหน้าที่ดูแลให้ผู้ประกอบการและประชาชนได้รับประโยชน์อย่างเป็นธรรม และก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า เกิดประโยชน์สูงสุด (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 103)

ความหมายของรัฐวิสาหกิจได้มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้นิยามไว้ สรุปได้ดังนี้

Hanson (อ้างใน สรียา มีสมบุรณ์, 2547 : 9 - 10) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Public Enterprise and Economic Development ว่า รัฐวิสาหกิจมีลักษณะเป็นองค์กรทางธุรกิจประเภทหนึ่งซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นหรือเข้าควบคุมการดำเนินงานและเป็นเจ้าของ โดยไม่มีวัตถุประสงค์หลักที่จะมุ่งแสวงหากำไรสูงสุดเช่นเดียวกับธุรกิจอื่น ๆ แต่มีจุดมุ่งหมายที่จะให้บริการแก่ประชาชนตลอดจนเป็นเครื่องมือของรัฐในการดำเนินนโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

มัสสอ์ฟ (Musolf) (อ้างใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2548 : 351) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง กิจกรรมของรัฐบาลที่ดำเนินงานตามรูปแบบเศรษฐกิจหรือธุรกิจ

แกนต์ (Gant) (อ้างใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2548 : 353) ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจ หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ตั้งขึ้น เพื่อที่จะเข้าไปแทรกแซงกิจการทางเศรษฐกิจโดยตรงและอย่างแท้จริงเอาทั้งในอันที่จะบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนา

มุมมองของนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจและเงื่อนไขเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติและประกาศคณะปฏิวัติ สรุปได้ดังนี้

พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. 2496 มาตรา 3 ระบุว่า เมื่อรัฐบาลเห็นเป็นการสมควรจะจัดตั้งองค์การเพื่อดำเนินการอันเป็นสาธารณะประโยชน์หรือเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจหรือช่วยเหลือในการครองชีพหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยใช้เงินทุนจากงบประมาณแผ่นดินให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมระบุว่า รัฐวิสาหกิจเป็นองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ รวมทั้งบริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ และ/หรือ หน่วยงานธุรกิจของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจอื่นเข้าไปถือหุ้นร่วมทุนอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบของทุนทั้งหมดและเป็นคำที่ใช้เรียกกิจการที่ดำเนินการโดยรัฐบาลในรูปธุรกิจหรือในลักษณะผูกขาด เพื่อเป็นการให้บริการแก่ประชาชน

จันทร์จิรา เอี่ยมมยุรา (อ้างใน สรียา มีสมบุรณ์, 2547 : 10) กล่าวว่า วิสาหกิจ (Enterprise) หมายถึง การเป็นหน่วย (Entity) ในทางเศรษฐกิจ คือ การนำเอาทุน วัตถุดิบ บุคลากรมาประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้การบริหารงานที่ดี ทั้งนี้เพื่อผลิตสินค้าและบริการออกจำหน่ายโดยที่หน่วยงานนั้นต้องมีสถานะเป็นนิติบุคคลแยกต่างหากจากผู้เป็นเจ้าของทุน กล่าวคือ มีการแยกผู้เป็นเจ้าของทุนและฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริการออกจากกัน มีวัตถุประสงค์เป็นของตนเองมีสิทธิ หน้าที่ และความสามารถในอันที่จะใช้สิทธิหรือปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนสามารถเป็นเจ้าของทุนหรือทรัพย์สินได้ด้วยตนเอง

2.4 ความหมายของการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

การแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ คือ มาตรการหรือวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงและขยายบริการของรัฐโดยให้เอกชนเข้ามาดำเนินงานแทนหรืออาจใช้วิธีการโอนหุ้นทั้งหมดหรือบางส่วน ของกิจการ แม้แต่การผ่อนคลายกฎเกณฑ์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพมากที่สุด บ้างก็ให้คำจำกัดความว่า “การแปลงสภาพ” หมายถึง การโอนกรรมสิทธิ์การเป็นเจ้าของจากภาครัฐมาเป็นภาคเอกชนแทน ส่วนเรื่องการบริหารงาน วัฒนธรรมในองค์กรย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่นกันเป็นเพราะว่าการ

ร่วมลงทุนในระยะยาวนั้นทำให้เกิดการควบคุมกิจการที่เปิดเสรี มีความยุ่งยาก ในขณะที่เดียวกันการจัดตั้งบริษัทจำกัดเพียงอย่างเดียวก็ไม่เพียงพอเป็นเพราะการเปลี่ยนสถานภาพทางกฎหมายโดยที่ข้อจำกัดต่าง ๆ ยังคงอยู่เช่นเดิมและผลประโยชน์สูงสุดเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการถือหุ้นของรัฐลดลงต่ำกว่า 50 %

กรมส่งเสริมคุณภาพส่งเสริม (กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2542) ให้ความหมายว่า เป็นการขายกิจการของรัฐให้แก่ ภาคเอกชน ทั้งนี้รวมถึงการกระจายอำนาจการบริหารและการกระจายหุ้นในกิจการของรัฐให้ เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น อาจเกิดจากนโยบายทางการเมืองหรือด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ

คณะกรรมการการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (อ้างใน สรียา มีสมบูรณ์, 2547 : 10) ให้ความหมายว่าคือ มาตรการต่าง ๆ ในการเพิ่มบทบาทของภาคเอกชนที่รัฐวิสาหกิจดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายรวมถึง การลดสัดส่วนภาครัฐในกิจการรัฐวิสาหกิจหรือสินทรัพย์ที่รัฐเป็นเจ้าของ การให้สัมปทาน การร่วมลงทุนและการส่งเสริมให้มีการแข่งขันจากคู่แข่งชั้นรายใหม่

Seizaburo Sato (1985) (อ้างใน สุทธิศักดิ์ วรธนวินิจ, 2546) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการกำหนดเงื่อนไขในการเปลี่ยนแปลงองค์การของรัฐบาลหรือกิจการรัฐวิสาหกิจด้วยการแปลงสภาพการเป็นเจ้าของ โดยการคำนึงถึงแหล่งที่มาของเงินทุนในการดำเนินงานมาเป็นเกณฑ์ ประกอบกับการควบคุมจากรัฐบาล

ไกรยุทธ ธีรคยานันท์ (2533) ให้ความหมายของการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ คือ การให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐบาลทั้งในด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการเพิ่มบทบาทของเอกชนในระบบเศรษฐกิจโดยทั่วไปและในภาครัฐ ทั้งนี้ยังได้จำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับมหภาค เช่น การขยายตัวของภาคเอกชน การเพิ่มภาวะการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้นและเป็นการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของรัฐและเอกชน

1. ระดับจุลภาค เช่น ขยายการถือหุ้นของประชาชนในรัฐวิสาหกิจ ลดภาระทางการเงินของรัฐ มีการบริหารงานเป็นแบบมืออาชีพ การบริการด้านต่าง ๆ ดีขึ้นและรวดเร็วขึ้น และถือเป็นการลดต้นทุนการผลิต

ส่วนนโยบายของรัฐบาลไทยในการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาเสถียรภาพทางการคลังของประเทศ โดยการลดเงินกู้เงินจากต่างประเทศ ลดภาระเงินอุดหนุนจากรัฐบาลและลดต้นทุนการผลิตของรัฐวิสาหกิจ ทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ เพิ่มศักยภาพของตลาดทุนในประเทศและเพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการรัฐวิสาหกิจ

David Heald (อ้างใน วาสนา ขวัญใจ, 2539) วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มทุนความเป็นอิสระ ลดอำนาจของสหภาพแรงงานในภาครัฐ ลดความต้องการการกู้เงินของ ภาครัฐและต้องการกระจายรายหุ้่นให้ประชาชน

David Clementi (อ้างใน วาสนา ขวัญใจ, 2539) วัตถุประสงค์เพื่อโอนกิจการที่รัฐ ยึดคืนกลับมาให้เอกชน เปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน การแข่งขันมากขึ้น ทั้งยังเป็นการลดภาระโดยให้เอกชนดำเนินการแทน ถือเป็นเพิ่มรายได้ให้รัฐโดยการเรียกเก็บ ค่าบริการสำหรับงานบริการ

2.4.1 เหตุผลในการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ

เหตุผลในการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจ (อ้างใน พิสิฎฐ ภัคเกษม, 2533) เป็นเพราะ ต้องการเข้าไปประกอบกิจการสาธารณูปโภคให้มีการดำเนินงานที่ดีกว่าเดิมในทุก ๆ ด้านโดย แบ่งเป็นเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมืองและด้านจริยธรรม รวมถึงต้องการให้การ บริหารงานเกิดการแข่งขันด้วยเช่นกัน

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2543) (อ้างใน สรียา มีสมบุญ, 2547) ได้สรุปถึงสภาพ ปัญหาที่จะต้องแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจไว้ 2 ปัญหา คือ ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงาน เช่น ด้าน การบริหาร ด้านบุคลากร ด้านระบบบัญชีการเงินและระบบข้อมูลในการทำงาน เป็นต้น และ ปัญหาที่เกิดจากภายนอกรัฐวิสาหกิจ เช่น องค์การการค้าโลก และ กองทุนการเงินระหว่าง ประเทศ (พ.ศ. 2540)

2.4.2 การแยกประเภทรัฐวิสาหกิจ

การแยกประเภทของรัฐวิสาหกิจ เป็นการบอกถึงภารกิจหรือแนวทางในการพัฒนาและ ประเมินผลงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท เพราะบางรัฐวิสาหกิจนั้นมีการแข่งขันกับตลาด ภายนอกที่มุ่งหวังในผลกำไร ดังนั้น การแยกประเภทรัฐวิสาหกิจที่ชัดเจนย่อมเกิดการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คณะกรรมการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการและ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แยกประเภทรัฐวิสาหกิจตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.4.2.1. ประเภทที่หารายได้ให้รัฐ ได้แก่ โรงงานยาสูบ และ สำนักงานสลาก กินแบ่งรัฐบาล เป็นต้น

2.4.2.2. ประเภทสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้แก่ การไฟฟ้า การประปา การคมนาคมขนส่ง และการไปรษณีย์ เป็นต้น

2.4.2.3 ประเภทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐ ได้แก่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน และ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น

2.4.2.4 ประเภทที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เดิมเพื่อความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ องค์การทอผ้า องค์การแก้ว องค์การผลิตอาหารสำเร็จรูป และ องค์การเบตเตอร์ เป็นต้น

2.4.2.5 ประเภทที่จัดตั้งหรือได้มาด้วยเหตุผลอื่น ได้แก่ ธนาคารกรุงไทย โรงงานน้ำตาล โรงงานกระดาษ บริษัทสหโรงแรมและการท่องเที่ยว เป็นต้น

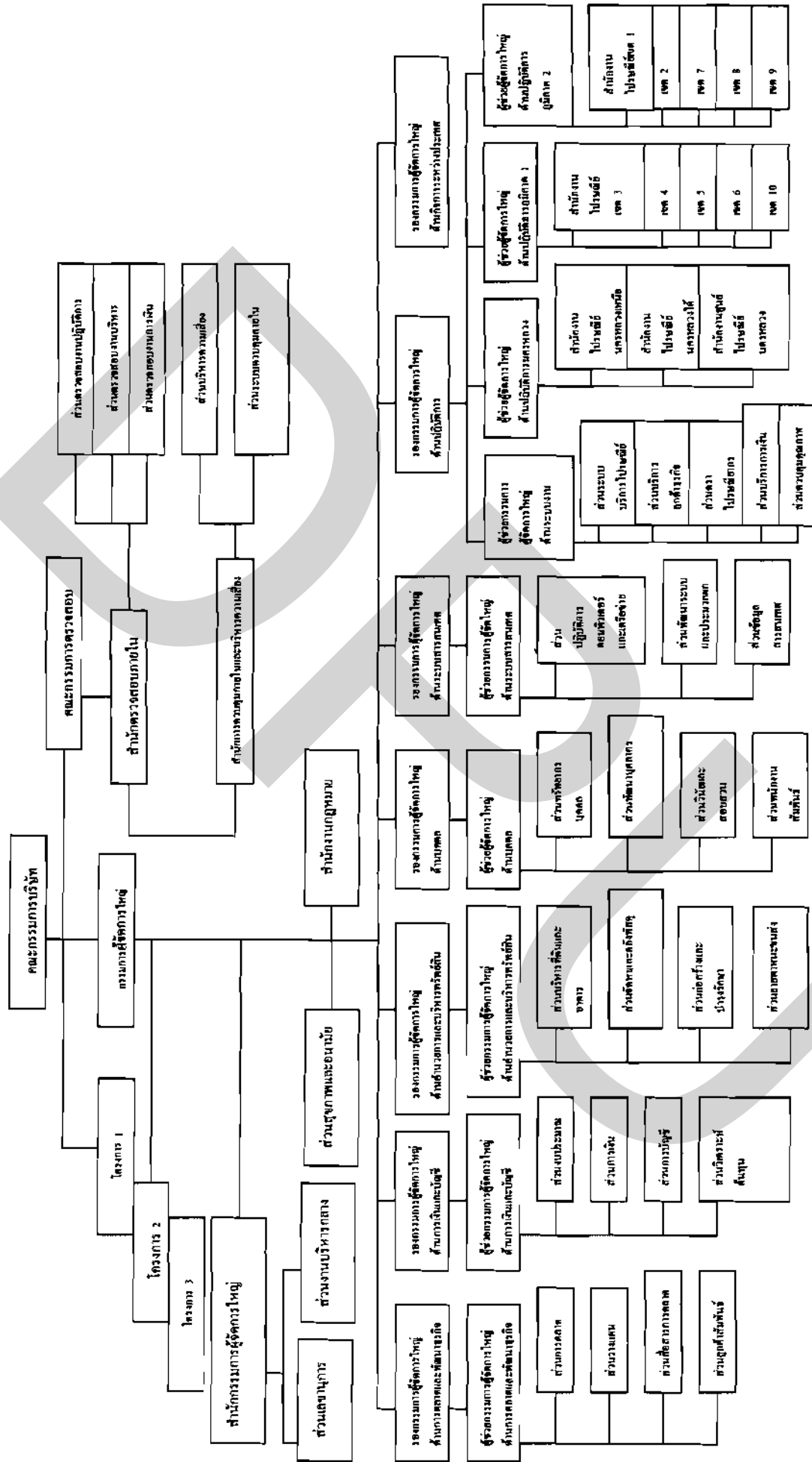
2.4.3 ข้อดีและข้อเสียของรัฐวิสาหกิจ

มุมมองในข้อดีและข้อเสียของรัฐวิสาหกิจนั้น เปรียบเหมือนดาบสองคม ที่อาจจะมีทั้งคุณและโทษในขณะเดียวกัน หรือเป็นได้ทั้งสุขและทุกข์ของคนส่วนใหญ่ในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปรีชา ชวนไชยสิทธิ์ (อ้างใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2548 : 360) ที่ได้ให้มุมมองไว้ ดังนี้

มุมมองในข้อดีของรัฐวิสาหกิจ คือ ช่วยสร้างความสมานฉันท์ระหว่างกลุ่มชนเป็นแหล่งที่อบรมความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ทั้งยังก่อให้เกิดค่านิยมใหม่ ๆ ในการทำงานโดยมีการวัดผลงานจากการทำงานและส่งเสริมบทบาทการทำงานให้ชัดเจนขึ้น แต่ไม่ได้มีเพียงข้อดีเพียงอย่างเดียวยังพบข้อเสียอีกด้วย โดยพบในเรื่องของวิธีการดำเนินงานและปัญหาการแทรกแซงของรัฐในการตัดสินใจในการลงทุนในกิจการซึ่งต้องเร่งหาทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้พร้อมที่จะแข่งขันกับตลาดภายนอกได้อย่างสมบูรณ์

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในแผนที่จะแปลงสภาพ

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในแผนที่จะแปลงสภาพนั้นมีหลายแห่ง เช่น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) การประปานครหลวง (กปน.) การไฟฟ้านครหลวง การท่าเรือแห่งประเทศไทย โรงงานยาสูบ องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย การทางพิเศษแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) เป็นต้น ซึ่งในกิจการทั้งหลายนี้ บางกิจการได้ก้าวสู่การแปลงสภาพกิจการไปเรียบร้อยแล้ว เช่น การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นต้น แต่บางกิจการก็อยู่ระหว่างการดำเนินการ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างบริษัท ไปรินซิเพิล จำกัด (สำนักงานใหญ่) หลังการแปลงสภาพ
ที่มา : http://www.thailandpost.com/about_annual.asp, December 2005

2.5 การจัดการ (Management)

ความเป็นมาของการจัดการ (Background of Management) เกิดขึ้นมาพร้อมกับสังคม และมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ดังนั้น มนุษย์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดระบบความเป็นอยู่ของตน เพื่อแบ่งงานกันทำให้เป็นระเบียบและ มีการรวมกลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงก่อให้เกิดหลักการ จัดการขึ้นอย่างเป็นระบบและมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เรื่อยมา แต่ที่เด่นชัดในปี ค.ศ. 1832 Charles Babag เป็นผู้หนึ่งที่น่าเอาเทคนิคทางวิทยาศาสตร์มาปรับปรุงการจัดการ แต่บุคคลที่เป็นที่ยอมรับและถือว่าเป็น บิดาของการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ Frederick W. Taylor

2.5.1 คำจำกัดความของการจัดการ (Meaning of Management)

การจัดการ (Management) ได้มีผู้ให้ความหมายหรือนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้
มานพ สวามิชัย (2539) (อ้างใน ปรีชา ดันตริกส์, 2548) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการนำทรัพยากรการบริหาร (Management Resource) มาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลงานตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่กำหนดเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2542 : 13) ให้ความหมายของการจัดการ คือ ศิลปะในการ ดำเนินงานร่วมกันของคณะบุคคลซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารขององค์กร ในส่วนที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกิจการให้ดำเนินการไปตาม นโยบายจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Massic (1994) (อ้างใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2547 : 37) เสนอว่าการจัดการเป็น กระบวนการ (Process) ที่กลุ่มผู้จัดการใช้เพื่อประสานกิจกรรมของบุคคลอื่น ๆ ที่กระทำการ ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Hitt และคณะ (1979) (อ้างใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2547 : 37) ให้นิยามว่า เป็น การผสมผสานและประสานงานทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามลักษณะที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ ที่วางไว้ได้อย่างได้ผลดีที่สุด

ดังนั้น สรุปได้ว่า การจัดการ (Management) หมายถึง ภารกิจของบุคคลที่ทำหน้าที่ ประสานงานให้การทำงานของบุคคลต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.5.2 คุณลักษณะของการจัดการ

โดยที่หน้าที่งานหลักที่สำคัญของการจัดการ คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคล อื่นเป็นผู้ทำ ดังนั้น บุคลากรทุกคนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการจัดการ (Management Process) เหมือนกัน เพื่อให้เข้าใจกระบวนการจัดการว่ามีลักษณะเป็นอย่างไรและช่วยให้การ ทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเพิ่มทักษะในการทำงานได้อีกทางด้วยเช่นกัน

หากมองเข้าไปในทูลองค์กร พบว่า ผู้บริหารทั้งหลายต่างทำการบริหารงานของแผนกต่าง ๆ ที่จัดเป็นแผนกหรือหน่วยงานไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดกิจกรรมขึ้นตามความจำเป็นของงานนั้น ๆ เรียกว่า องค์กร (Organization) ซึ่งถ้าพิจารณาอย่างกว้าง ๆ พบว่า สิ่งที่ผู้บริหารกำลังบริหารอยู่นั้นต่างก็กำลังเกี่ยวข้องกับจัดการอยู่ แบ่งเป็น 2 ระบบย่อย คือ ระบบงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรที่ประกอบด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น เงินทุน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น และระบบคน คือ บุคคลที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้คุ้มค่าเพื่อให้เกิดผลสำเร็จกับองค์กรมากที่สุด (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2545 : 12)

ดังนั้น ทุก ๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับใดก็ตามล้วนทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการตลอดเวลาทั้งระบบงานและระบบคน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ ให้องค์กรดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ปัจจัยในการจัดการ ก็เป็นมูลเหตุพื้นฐานสำคัญที่ต้องให้ความสนใจด้วย เช่นกันระบุได้ดังนี้ (อ้างใน ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2547 : 40 - 41)

2.5.2.1. คน (Man) ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อกิจการอย่างมากทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณงาน

2.5.2.2. เครื่องจักร (Machine) เป็นอุปกรณ์ที่จัดหามาเพื่อการผลิตที่สำคัญ จำเป็นต้องพิจารณาเครื่องจักรที่มีคุณภาพดี เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.5.2.3. เงินทุน (Money) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนในการจัดการหรือจัดหาทรัพยากรเพื่ออำนวยความสะดวกให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างสะดวก โดยมีการระดมเงินทุนจากหน่วยต่าง ๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.5.2.4. วัสดุคิบ (Materials) เป็นปัจจัยที่มีปริมาณและมูลค่าสูงไม่ต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เพราะวัสดุคิบเหล่านี้ต้องจัดหามาเพื่อใช้ในการดำเนินงานตลอด

2.5.3 กระบวนการจัดการ (Management Process)

ในการดำเนินงานนั้นบุคลากรทุก ๆ คนถือว่าเป็นผู้ที่ดำเนินงานให้งานทุกงานสำเร็จ ลุล่วงโดยอาศัยระบบงานเข้าช่วย เพื่อให้งานบรรลุผลตามที่ตั้งไว้แล้ว ยังต้องทราบอีกว่ากิจกรรมที่ต้องทำนั้นมีอะไรอีกบ้าง เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุมที่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ทำอยู่โดยมีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานทั้ง 5 งานนี้รวมเรียกว่า “กระบวนการจัดการ” (Management Process) โดยแต่ละหน้าที่นั้นจะแบ่งออกเป็นส่วนต่าง ๆ เรียกว่า “หน้าที่งานการจัดการ” (Management Functions) เพื่อสะดวกในการทำงานแต่ยังมีความเกี่ยวข้องกันอยู่

งานบริหารหรือการจัดการนั้นได้มีผู้เสนอแนวคิดในเรื่องนี้ไว้หลายท่าน เช่น
(อ้างใน ปรีชา ตันศิริกส์, 2548 : 25 - 28)

Henry Fayol ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า นักบริหารต้องทำงานบริหาร 5 ประการ คือ

- | | |
|-----------------|--------------|
| 1. การวางแผน | Planning |
| 2. การจัดองค์กร | Organizing |
| 3. การบัญชาการ | Commanding |
| 4. การประสานงาน | Coordinating |
| 5. การควบคุมงาน | Controlling |

Luther Gulick และ Lyndall Urwick ได้แบ่งหน้าที่ไว้ 7 ประการ คือ

- | | |
|--------------------------------|--------------|
| 1. การวางแผน | Planning |
| 2. การจัดองค์กร | Organizing |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน | Staffing |
| 4. การอำนวยความสะดวกในการทำงาน | Directing |
| 5. การประสานงาน | Coordinating |
| 6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน | Reporting |
| 7. การจัดงบประมาณ | Budgeting |

Harold D. Koontz และ Cyril' O Dannel ซึ่งสามารถจำแนกหน้าที่ได้ 5 คือ

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. การวางแผน | Planning |
| 2. การจัดองค์กร | Organizing |
| 3. การจัดคนเข้าทำงาน | Staffing |
| 4. การสั่งการ | Directing |
| 5. การควบคุมงาน | Controlling |

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดตามทัศนะของ Harold D. Koontz และ Cyril' O Dannel มีหน้าที่ที่สำคัญ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามต้องการในการวางแผนนั้นเกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงผลสำเร็จของงานตามที่ต้องการด้วย รวมถึงต้องหาทางที่จะทำให้งานนั้นได้ผลตามที่วางไว้ด้วยเช่นกัน ในทางปฏิบัตินั้นการวางแผนต้องทำให้ล่วงหน้า มีการคิดวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดเป้าหมายของงาน รวมถึงการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่เหมาะสมด้วย เพื่อช่วยให้งานบรรลุผลเร็วยิ่งขึ้น

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า หน้าที่ในการวางแผนนั้นเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารเกิดความรอบคอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้และช่วยป้องกันปัญหาในการทำงานได้เช่นกัน ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือนำพียงค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานนั้น ๆ สามารถดำเนินได้ โดยมีการประสานงานระหว่างกันอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์กร คือ การจัดโครงสร้างงาน ประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่งงาน การจัดกลุ่มงานเป็นหน่วย เป็นแผนก หรือ เป็นกอง มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โครงสร้างที่มั่นคงซึ่งชี้ชัดได้ว่า ใครทำงานใด และต้องรายงานต่อใคร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน สามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้ถึงขอบเขตการทำงานของตนเอง ก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกัน ทั้งยังเป็นการลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนได้ด้วย

ดังนั้น การจัดองค์กร คือ การมุ่งพยายามในการจัดระเบียบให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ราบรื่นในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงาน โดยมีการจัดกลุ่มงาน และมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้องค์การธุรกิจมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพพร้อมในการทำงานทุกตำแหน่งงาน โดยมีหลักการคือ การพยายามทำให้ทุกตำแหน่งมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด (Put the right man on the right Job)

ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศที่มีความสำคัญทั้งในอดีตและปัจจุบัน ในทุกองค์กรผู้บริหารนอกจากมีความเข้าใจในหลักการการบริหารองค์กรแล้ว ยังต้องเข้าใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่าต้องการอะไรด้วย เพราะสิ่งนี้ถือเป็นปรัชญาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นกันที่ผู้บริหารต้องเข้าใจทั้งสองหลักการ เพื่อนำพียงค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การอำนวยการ (Directing) คือ กิจกรรมทางการจัดการที่ผู้บริหารสั่งการ หรือ อำนวยการให้การทำงานต่าง ๆ ในองค์กรนั้นดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบ รวดเร็ว เกิดความร่วมมือ และเกิดการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรเป็นอย่างดีด้วย ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะหากสามารถจูงใจให้บุคลากรทั้งหลายทำตามจนเกิดความร่วมมือในการทำงานได้แล้วนั้น ผลที่ได้รับตามมาคือการทำงานของบุคลากรนั่นเอง

ดังนั้น การอำนวยความสะดวก คือ หน้าที่การอำนวยความสะดวกหรือสิ่งการจะเกี่ยวข้องกับการชักนำช่วยเหลือบุคลากรให้ทำงานของคนอย่างดี โดยอาศัยวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ดีเป็นตัวช่วยเพื่อให้งานสำเร็จผลตามต้องการ

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ การตรวจสอบว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้สร้างขึ้นมาจากแผนนั้นประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ และถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการจัดการ

หลักและนโยบายของการควบคุมนั้นพื้นฐานอยู่ที่ “การควบคุมคน” ผู้ทำงานเป็นสำคัญ เพราะงานจะสำเร็จได้ผลดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคนที่ทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการติดตาม การตรวจสอบการทำงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ โดยมีเทคนิคที่ใช้ในควบคุม คือ การประเมินผลงาน และการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการให้คำแนะนำต่าง ๆ ด้วย

ดังนั้น กล่าวได้ว่า การควบคุม คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าการทำงานต่าง ๆ จะสำเร็จผลตามแผนที่ตั้งไว้ ซึ่งขั้นตอนการควบคุมที่สำคัญนั้น ต้องวัดผลที่ได้จากการทำงาน และนำมาเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงหาทางแก้ไข ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นด้วย

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า กระบวนการจัดการทั้ง 5 ประการ ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ เพื่อการบริหารงานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลจนบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และการจัดการที่ดีหากนำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Human Resource Development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคล เกิดการพัฒนาองค์กร การออกแบบงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดขึ้นจากการที่สถานการณ์ในปัจจุบันมีการแข่งขันมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ

(อ้างใน บรรยงค์ ไตจินดา, 2546)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. การศึกษา (Education) เน้นที่บุคคลเป็นสำคัญ โดยเน้นการให้การศึกษาแก่บุคคล มีการเตรียมการไว้สำหรับงานในอนาคต

2. การฝึกอบรม (Training) เน้นที่งานปัจจุบันที่จะต้องเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงงานของบุคลากรโดยมีการเพิ่มความรู้ในหน้าที่ เพิ่มความรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ (Knowledge) เกิดความเข้าใจ (Understanding) เกิดทักษะในการทำงาน (Skill) สำหรับงานที่ปฏิบัติอยู่และงานที่กำลังเตรียมการไว้ (Pre - Promotion) สำหรับผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

3. การพัฒนา (Development) เน้นที่บุคคลและงานเป็นสำคัญ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องไปตลอดชีวิตบุคคลในองค์กร เพราะเป็นประสบการณ์จริงที่ได้รับจากการศึกษาและปัจจัยแวดล้อมของการทำงานโดยตรง

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

กิจกรรม	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐกิจ	การประเมินผล	อัตราเสี่ยง
การศึกษา	งานปัจจุบันของบุคลากรที่ทำอยู่	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การฝึกอบรม	งานในอนาคต ซึ่งแต่ละคนต้องทำการเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุนระยะสั้น	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานแต่ละงานหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต	เป็นการลงทุนระยะยาว	ทำได้ยากมาก	สูง

ที่มา : เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ “เอกสารคำสอน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2548 : 6-7

นอกจากนั้น การบริหารงานบุคคล (The Personnel Management Process) นับว่ามีความสำคัญในการบริหารการจัดการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1.การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) เป็นขั้นแรกในการทำงาน โดยเริ่มจากการวางแผนองค์กร (Organization Planning) และการออกแบบงาน (Job Design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน

2.การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อทราบชนิด จำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการซึ่งจะไปสู่การเริ่มต้นการสรรหา

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment And Selection Process) เป็นการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้ตรงตามความต้องการของบริษัทที่ได้ตั้งไว้

4.การปฐมนิเทศและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction And Appraisal - Process) กิจกรรมแรกที่ต้องทำ คือ การแนะนำหรือปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้ามาใหม่ ซึ่งบุคลากรใหม่นี้จะต้องเริ่มตั้งแต่การทดลองงานไปจนถึงการบรรจุ ซึ่งระหว่างการปฏิบัติงานนั้น จะมีการประเมินผลงานตลอด และทุกครั้งที่มีการประเมินผลนั้นจะมีการแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกครั้ง เพื่อที่จะได้มีการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้น และนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ โยกย้าย

5. การอบรมและการพัฒนา (Training And Development Process) เป็นขั้นตอนที่สำคัญของบุคลากรตลอดเวลาการทำงาน เพราะการอบรมและการพัฒนานั้น เป็นบ่อเกิดของความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งในงานปัจจุบันและอนาคต เพราะการทำงานนั้นต้องมีการแข่งขันตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. การจ่ายผลตอบแทน (Compensation Process) เป็นการหาวิธีการที่จะจ่ายผลตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

7. การทำนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และ แรงงานสัมพันธ์ (Health , Safety Maintenance Process And Labor Relations) เพื่อการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรและเพื่อความราบรื่นในการอยู่ร่วมกัน

8. การใช้วินัย การควบคุม ตลอดจนการประเมินผล (Discipline , Control and Evaluation Process) ในการทำงานต้องมี กฎ กติกา เพื่อป้องกันความเสียหายในการทำงาน เพื่อความเป็นธรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อการควบคุมการติดตาม ประเมินผล ประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลให้สมบูรณ์ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับนั้นมาทำการวิจัย ค้นคว้า พัฒนาเทคนิคในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการรวบรวมค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้รวบรวมค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จิระชัย ศรีสมบัติ (2539) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ : กรณีพนักงานการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกเห็นด้วยกับการแปรสภาพ กฟผ. แต่มีพนักงานอีกร้อยละ 42.9 ที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง ไม่เข้าใจต่อมูลเหตุการแปรสภาพในประเด็นเรื่องการแปรสภาพ กฟผ. ซึ่งจะทำให้ กฟผ. มีโอกาสกู้เงินจากต่างประเทศมากขึ้น ทำให้มีการปรับราคาไฟฟ้าเพิ่มขึ้นในเชิงธุรกิจ

นุศวรรณ เจตน์จ้านงจิต (2539) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อการแปรรัฐวิสาหกิจ โดยทำการศึกษาผู้บริหารการประปานครหลวงระดับ 6 - 7 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ความรู้สึกในเรื่องความมั่นคง และก้าวหน้าในการทำงาน การคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรัฐวิสาหกิจ แต่ระดับตำแหน่งก่อให้เกิดความแตกต่างกันของทัศนคติต่อการแปรรัฐวิสาหกิจ

สุริศา บริบาล (2540) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความเห็นด้วยต่อการแปรรูปอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูป ส่วนปัจจัยความรู้สึกและความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการแปรรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแปรรัฐวิสาหกิจ ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ธีระพล อิมจิตร (2541) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับการแปรรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพภายหลังการแปรรัฐวิสาหกิจไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน การเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หัวหน้า และความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด นอกจากนี้ในเรื่องของการศึกษาที่แตกต่างกัน พนักงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพหลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน

รัชดา พรพัฒน์กุล (2542) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับองค์กรกรณีศึกษา บมจ. ธนาคารศรีนคร โดยแยกศึกษาเป็น 4 ประเด็น คือ ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และด้านพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ด้านพัฒนาองค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อระดับตำแหน่งพนักงานแตกต่างกัน

วรเทพ มงคลประพฤติ (2542) ได้ศึกษารูปแบบของการปรับโครงสร้างและศึกษาการแปรสภาพของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้แสดงขั้นตอนการดำเนินงานโดยผ่านทางรัฐวิสาหกิจสู่การดำเนินงานที่ให้เอกชนเข้ามามีบทบาทมากขึ้น สาเหตุที่มาของการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ เกิดจากความล้มเหลวของกระบวนการแทรกแซงของรัฐวิสาหกิจต่อระบบเศรษฐกิจ เช่น การขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การผูกขาดกิจการ การตอบสนองต่อผู้บริโภคต่ำ การอุดหนุนรัฐวิสาหกิจที่ขาดทุนจากรัฐบาล ผลจากการแปรสภาพนั้นพบว่า การแปรสภาพส่งผลกระทบต่อพนักงานเป็นส่วนใหญ่ พนักงานมีความไม่มั่นใจในสิทธิประโยชน์ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะมีการปรับโครงสร้างแบบค่อยเป็นค่อยไปเพื่อความมั่นคงของบริษัท

ฟุ้งศรี ภักดีสุวรรณ (2542) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการบริหารภายหลังการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ ในด้านรูปแบบการแปรสภาพ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการปรับโครงสร้างอยู่ในระดับดี แต่ยังไม่มีความไม่มั่นใจในสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับ รวมถึงรูปแบบการแปรสภาพที่องค์กรจะใช้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ไพณรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์ (2544) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย นนทบุรี พบว่า พนักงานเพศหญิง และเพศชายมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในด้านวิธีการดำเนินการแปรรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ และ และอายุการทำงาน of พนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการ

แปรรูปด้วยวิธีการถือครองธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการถือครองธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรรณมา เล่าห์กมล (2545) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทยก่อนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทัศนคติด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และ ระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานในกสท. อัตราเงินเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประคอง โชคดีวัฒนา (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์ต่อประสิทธิผลหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออก พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลหลังการแปรรูปในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ความคิดเห็นที่เห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน และด้านคุณภาพการบริการ ส่วนด้านที่เห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านประสิทธิภาพทางด้านคุณภาพการบริหารการจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิผลขององค์การ โทรศัพท์หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งวิเคราะห์โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงาน องค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิผลขององค์การ โทรศัพท์หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกันตาม เพศ การศึกษา แต่ไม่มีความแตกต่างตามระดับตำแหน่งชั้น และระดับเงินเดือน

ประसार ฤทธิมนตรี (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ต่อการแปรรูปกิจการไปรษณีย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการแปรรูปกิจการไปรษณีย์ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นสูงสุดต่อการแปรรูปกิจการไปรษณีย์ในด้านความพร้อม และประสิทธิภาพของภาคเอกชน รองลงมาในด้านความเสมอภาค และในด้านความมั่นคง ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการแปรรูปกิจการที่เหมาะสมที่สุดความเป็น การเสนอขายหุ้นให้ต่อสาธารณชน และการเสนอขายหุ้นให้แก่พันธมิตรร่วมทุนโดยเฉพาะ ส่วน

วิธีการแปรรูปกิจการไปรษณีย์ที่เหมาะสมที่สุด คือ รัฐบาลถือหุ้นส่วนหนึ่งไว้ และนำบางส่วนมาจำหน่ายให้แก่มหาชน โดยผ่านกลไกตลาดหลักทรัพย์ และบางส่วนนำมาจำหน่ายแก่พนักงานด้วย

วิรัตน์ชัย ทองดีมีสุข (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์การหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรและระดับการพัฒนาองค์การ ในระดับปานกลาง ทางด้านเพศ วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาองค์การ ด้านสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาองค์การ และระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรทางด้านปัจจัยขององค์กร และระดับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาองค์การ

ออมสิน ชีวะพฤกษ์ (2545) ได้ศึกษาผลกระทบของการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย พบว่า จากสภาพองค์กรรัฐวิสาหกิจ ได้แบ่งออกเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด การแปลงสภาพได้ส่งผลกระทบต่อทั้ง 2 องค์กร คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านการจัดการองค์กรและบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดทรัพยากรบุคคล ด้านการเงินและบัญชี รวมถึง ด้านบริการและการตลาด ซึ่งเป็นผลกระทบที่มีความสำคัญยิ่ง และเป็นสิ่งที่จะต้องได้รับการปรับกลยุทธ์และวางนโยบาย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในตลาดบริการโทรคมนาคมในส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้แก่ ปัญหาด้านการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ นั้นมีความคล้ายกับบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) แต่ระดับความรุนแรงน้อยกว่า ซึ่งทางผู้บริหารได้วางนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาไว้แล้ว โดยได้ว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเข้ามาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทั้ง 2 บริษัท โดยมีหลักการและแนวคิด คือ แก้ไขและปิดจุดอ่อนพร้อมสร้างและเสริมจุดแข็ง มีการปรับองค์กรในด้านการบริหารเชิงธุรกิจ มีการแบ่งความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยใช้เป้าหมายเป็นหลัก (Management by Objective) ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพึ่งตนเองได้

ชัยพร อาริยะ (2546) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ต่อการแปรรูปองค์กร พบว่า พนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการแปรรูปองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้ มีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส มีผลต่อความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปองค์กรมีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธวัช ไทยสุชาติ (2546) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (นครปฐม) ภาคกลาง พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการแปรรูปโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีความรู้สึกความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปแตกต่างกัน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูป แต่ความรู้สึกมั่นคงต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปอยู่ในระดับปานกลาง

รัชชัย ถนอมพันธุ์ (2546) ได้ศึกษาทัศนะของพนักงานก่อนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานมีทัศนะเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ด้าน โครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านลักษณะงาน และด้านเทคโนโลยี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า ทัศนะต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน สรุปโดยรวมพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยโดยต้องทำให้เกิดการยอมรับให้พนักงานมีความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูป ผลที่จะได้รับจะเป็นอย่างไรทั้งพนักงานและประชาชน และเมื่อแปรรูปแล้วพนักงานจะต้องได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในรูปแบบบริษัทจำกัดต่อไป

ชาติรี ทวีโชติ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบริษัท ทศท. มีความคิดเห็นที่มีต่อการ

เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การแตกต่างกัน หากเปรียบเทียบตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อัตราเงินเดือนระยะเวลาปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัด พบว่าพนักงานบริษัท ทศทฯ มีความคิดเห็นที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ และการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศทฯ ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง

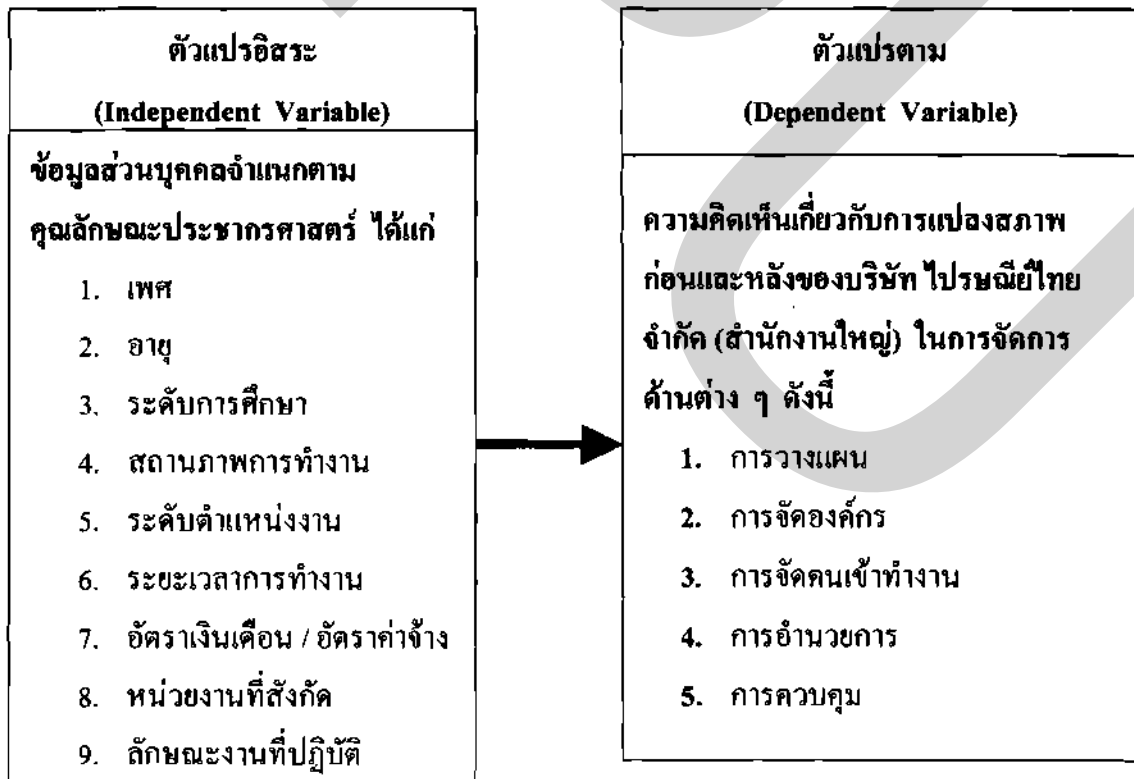
คนุต คณประสพ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลังการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นเป็น 2 ระดับ คือความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านคุณภาพการบริหารการจัดการที่ดี และความเห็นในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ด้านคุณภาพการบริการ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลังต่อการแปรรูป ซึ่งวิเคราะห์โดยสถิติ t-test และ One-way ANOVA ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลังการแปรรูป ประกอบด้วย อายุ ระดับตำแหน่งงาน การศึกษา และเงินเดือน ส่วนเพศ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรียา มีสมบุญ (2547) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุราชการกับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านแนวทางการจัดสวัสดิการและด้านหลักการจัดสวัสดิการที่ต่างกัน ส่วนอายุราชการและอายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเห็นในด้านแนวทางการจัดสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและหลักการการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ดูภาคผนวก 1 ประกอบ) ทั้งนี้เพื่อสอบถามความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการค้นคว้าจาก สถิติ ผลการสัมมนาวิชาการ เอกสาร และตำราวิชาการต่าง ๆ

3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

เพศ แบ่งเป็น

เพศชาย

เพศหญิง

อายุ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

ต่ำกว่า 24 ปี

25 - 29 ปี

30 - 34 ปี

35 - 39 ปี

40 ปี และมากกว่า

ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ

มัธยมศึกษา

นักเรียนการไปรษณีย์ (นร.คปท.)

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

สถานภาพการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

พนักงาน

ลูกจ้าง

ระดับตำแหน่งงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

พนักงานระดับ 1 - 4

พนักงานระดับ 5 - 7

ผู้บริหารระดับ 8 ขึ้นไป

ระยะเวลาการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

5 - 9 ปี

10 - 14 ปี

15 ปีและมากกว่า

อัตราเงินเดือน/อัตรารค่าจ้าง แบ่งเป็น 5 กลุ่ม (ดูภาคผนวก 3 ประกอบ) คือ

น้อยกว่า 10,000 บาท

10,001 - 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

30,001 - 40,000 บาท

มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

หน่วยงานที่สังกัด แบ่งเป็น 7 กลุ่ม คือ

ชั้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่

ด้านการเงินและบัญชี

ด้านการตลาดและพัฒนาธุรกิจ

ด้านระบบสารสนเทศ

ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน

ด้านปฏิบัติการ

ด้านบุคคล

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งตามสายงานที่ปฏิบัติเป็น 7 กลุ่ม คือ

ด้านวางแผนและตรวจสอบ

ด้านระบบงาน

ด้านการเงินและบัญชี

ด้านการตลาดและพัฒนาธุรกิจ

ด้านอำนวยการบริหารทรัพย์สิน

ด้านธุรการ

ด้านบุคคลและเลขานุการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพก่อนและหลังของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการจัดการ แบ่งได้ 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กร
3. การจัดคนเข้าทำงาน
4. การอำนวยการ
5. การควบคุม

3.2 การกำหนดกลุ่มประชากรและการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กลุ่มประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งมีภาพรวมก่อนและหลังการแปลงสภาพ ดังนี้

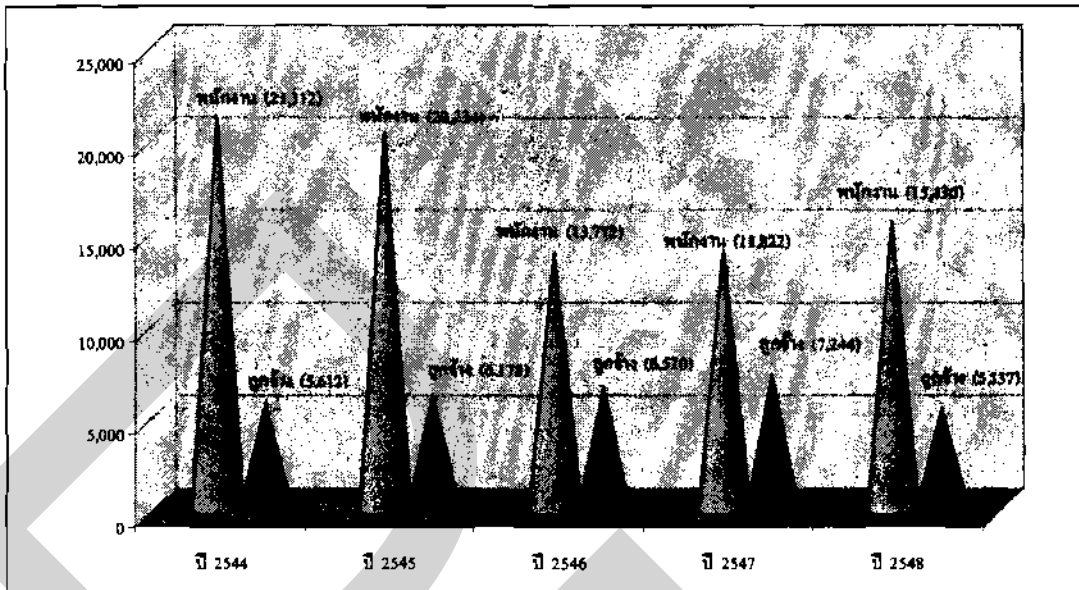
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรทั้งหมดของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2544 - 2548

หน่วย : คน

สถานภาพ	2544	2545	2546	2547	2548
พนักงาน	21,112	20,234	13,712	13,822	15,430
ลูกจ้าง	5,612	6,178	6,520	7,244	5,337
รวม	26,724	26,412	20,232	20,526	20,767

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

จากตารางที่ 3.1 ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี พบว่า ในช่วงก่อนการแปลงสภาพ (พ.ศ. 2544 - 2545) นั้นมีจำนวนบุคลากรในภาพรวมที่ใกล้เคียงกัน ต่อมาเป็นช่วงรอยต่อระหว่างการแปลงสภาพ (พ.ศ. 2546) นั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงจำนวนบุคลากรจำนวนหนึ่งโดยส่วนที่ต่างไปนั้นมาจากการแปลงสภาพกิจการออกเป็น 2 กิจการและบางส่วนเป็นจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ต่อมาเป็นช่วงที่กิจการได้แปลงสภาพกิจการ (พ.ศ. 2547) อย่างเต็มตัวแล้วจนถึงปัจจุบันจะเห็นว่ามีจำนวนบุคลากรในภาพรวมที่ใกล้เคียงกัน แต่ในพ.ศ. 2548 จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นและจำนวนลูกจ้างลดลง (ภาพที่ 3.2)



ภาพที่ 3.2 จำนวนบุคลากรทั้งหมดของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2544 - 2548

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 3.2 ระดับการศึกษาของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548

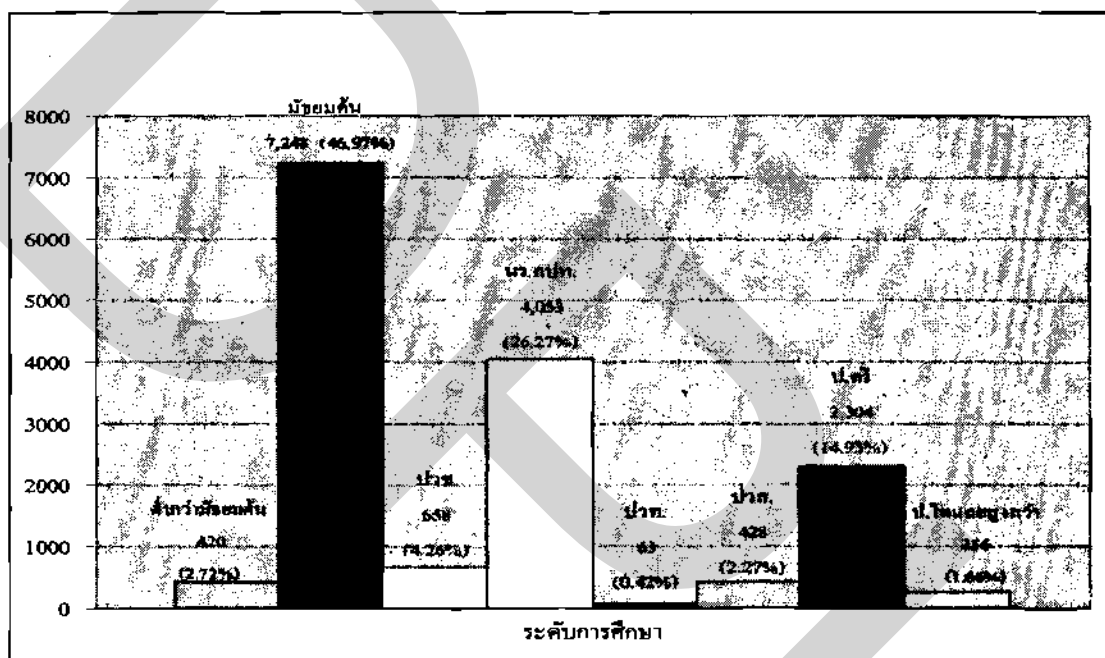
หน่วย : คน

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	420	2.72
มัธยมศึกษา	7,248	46.97
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	658	4.26
นักเรียนไปรษณีย์ (นร.คปท.)	4,053	26.27
ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)	63	0.42
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	428	2.27
ปริญญาตรี	2,304	14.93
ปริญญาโทและสูงกว่า	256	1.66
รวมทั้งหมด	15,430	100.00

หมายเหตุ จากตารางข้างต้น เป็นระดับการศึกษาเฉพาะพนักงานเท่านั้น ไม่รวม ลูกจ้าง

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับการศึกษาของบุคลากร เกือบครึ่งหนึ่งของบุคลากรจบ การศึกษาระดับมัธยมต้น รองลงมาคือวุฒิ นร.กปท. ซึ่งเป็นระดับการศึกษาเฉพาะของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เท่านั้นที่ผลิตบุคลากรขึ้นมาเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต บุคลากรที่เป็น พนักงานร้อยละ 14.93 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีพนักงาน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 1.66 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า



ภาพที่ 3.3 ระดับการศึกษาของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 3.3 จำนวนและสัดส่วนบุคลากรตามหน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือสังกัดที่ปฏิบัติการ ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2548

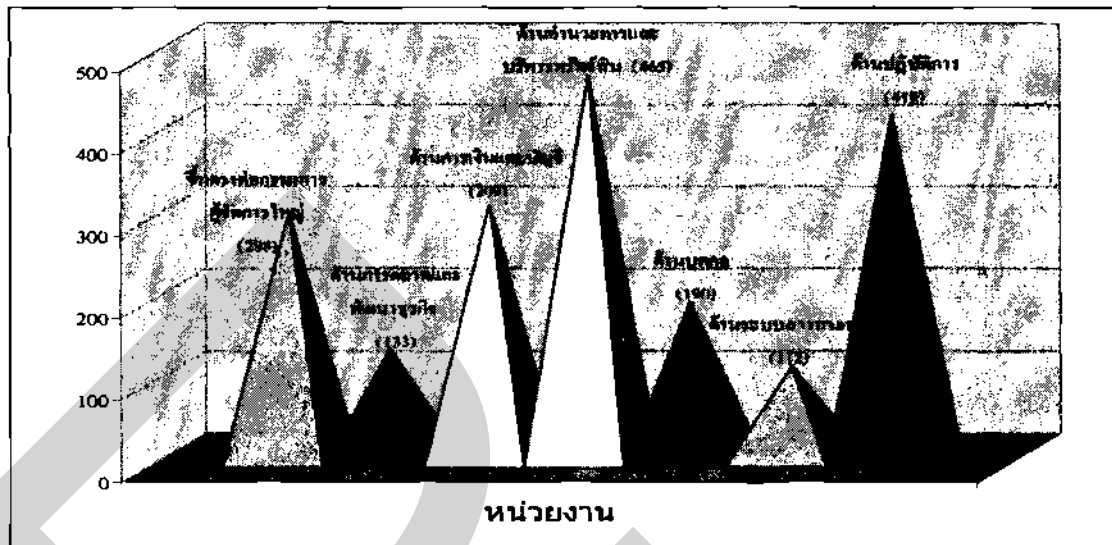
หน่วย : คน

หน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือสังกัด	จำนวนบุคลากร	ร้อยละ
ขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่	298	15.47
ด้านการตลาดและพัฒนาธุรกิจ	133	6.91
ด้านการเงินและบัญชี	309	16.04
ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน	465	24.14
ด้านบุคคล	190	9.87
ด้านระบบสารสนเทศ	112	5.82
ด้านปฏิบัติการ	419	21.75
รวมทั้งหมด	1,926	100.00

หมายเหตุ จากตารางข้างต้นแสดงจำนวนบุคลากร โดยแบ่งตามหน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือสังกัด

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 3.3 แสดงให้เห็นถึง จำนวนบุคลากรที่ทำงาน ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งมีจำนวน 1,926 คน โดยปฏิบัติงานใน 7 หน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สินมีจำนวน 465 คน คิดเป็นร้อยละ 24.14 รองลงมาคือ หน่วยงานด้านปฏิบัติการ และ บุคลากรที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านระบบสารสนเทศมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 5.82 ของบุคลากรทั้งหมด



ภาพที่ 3.4 จำนวนบุคลากร โดยแบ่งตามหน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือสังกัดที่ปฏิบัติการ ณ สำนักงานใหญ่ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ดังนั้น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,926 คน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Yamane's กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% และมีระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 331 คน มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมด้วยวิธีการคำนวณของ Yamane's

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

โดยกำหนดค่า n = จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

e = ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดที่ยอมรับได้ของการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ให้เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,926}{1 + 1,926 (0.05)^2} \\ &= 331.21 \text{ คน} \end{aligned}$$

การทำวิจัยครั้งนี้จึงได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปีที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 331 คน เบื้องต้นคาดว่าจะรวบรวมได้ 350 คน ในการสำรวจจริงจึงทอดแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี จำนวน 400 ชุด เนื่องจากไม่แน่ใจในความครบถ้วนและคุณภาพที่ได้คืนมา เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งได้แบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนและมีคุณภาพคืนมาจำนวน 370 ชุด จึงใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่ได้ตามจำนวนจริง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปีในแต่ละหน่วยงานที่ต้องการ โดยใช้การแบ่งชั้นตามสัดส่วนได้กลุ่มตัวอย่างหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจริงและเป็นข้อมูลครบถ้วนจำนวน 370 ชุด จึงใช้ข้อมูลดังกล่าวในการวิเคราะห์

ตารางที่ 3.4 การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

หน่วยงานที่ขึ้นตรงหรือสังกัด	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ได้จริง
หน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้จัดการใหญ่	298	15.47	54	59
หน่วยงานด้านการเงินและบัญชี	309	16.04	56	52
หน่วยงานด้านตลาดและพัฒนาธุรกิจ	133	6.91	24	25
หน่วยงานด้านระบบสารสนเทศ	112	5.82	20	23
หน่วยงานด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน	465	24.14	85	87
หน่วยงานด้านปฏิบัติการ	419	21.75	76	84
หน่วยงานด้านบุคคล	190	9.87	35	40
รวมทั้งหมด	1,926	100.00	350	370

ที่มา : บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2548

ตารางที่ 3.4 แสดงให้เห็นถึงจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยหน่วยงานด้านอำนาจการและบริหารทรัพย์สิน เป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือหน่วยงานด้านปฏิบัติการ และหน่วยงานด้านการเงินและบัญชี ตามลำดับ แต่ในการปฏิบัติงานภาคสนาม ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมีการคลาดเคลื่อนบ้าง เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีผู้ที่ทำงานมากกว่า 5 ปี ไม่ครบตามที่กำหนดไว้ และบางหน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือฝึกอบรม ทำให้ต้องเพิ่มสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในบางหน่วยงานตามความเป็นจริงทดแทนกัน และจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด พบว่ามีข้อมูลครบถ้วน 370 ชุด และใช้วิธีการแบ่งชั้นตามสัดส่วนข้างต้นดังที่เสนอในตารางที่ 3.4

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยมีการตั้งคำถามตามกรอบแนวความคิดการวิจัยและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด สามารถแบ่งได้ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด เพื่อให้บุคลากรของบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่ เป็นผู้กรอกข้อความเองโดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในที่นี้หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปลงสภาพก่อนและหลังของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการจัดการ 5 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ และการสั่งการ ลักษณะคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด โดยมีการกำหนดระดับคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นด้านการจัดการเกี่ยวกับการแปลงสภาพก่อนและหลังของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยระดับปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามในตอนที 2 นั้นจะทำการนำน้ำหนักคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ระดับมาเพื่อแปลความหมายข้อมูล ซึ่งการแบ่งช่วงระดับการให้ความสำคัญโดยใช้คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระดับ ใช้ของลิเคิร์ต (Linkert Rating Scale) ดังกล่าวข้างต้น

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านการจัดการเกี่ยวกับการแปลงสภาพก่อนและหลังของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ,(สำนักงานใหญ่) แบ่งได้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อมูล ดังนี้

3.4.1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของประเด็นคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่และนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการต่อไป

3.4.2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มประชากร (Try out) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยจำนวน 30 ราย เพื่อทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและนำมาปรับปรุงเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น หลังจากสำรวจ

จริงได้นำข้อมูลมาประมวลผลและหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) เหมือนเดิม ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นก่อนและหลังการแปลงสภาพ

การจัดการ	ก่อนการแปลงสภาพ	หลังการแปลงสภาพ	ค่าที่ดีที่สุด
การวางแผน	0.833	0.857	0.857
การจัดองค์กร	0.882	0.888	0.888
การจัดคนเข้าทำงาน	0.816	0.840	0.840
การอำนวยความสะดวก	0.8555	0.848	0.855
การควบคุม	0.899	0.909	0.909

ผลการทดสอบมีค่ารวมทั้ง 5 ด้าน เท่ากับ 0.891 จึงได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเพื่อให้ใช้ได้จริง และมีความชัดเจนมากขึ้น จะเห็นได้ว่าหลังจากการแปลงสภาพแล้วองค์กรดีขึ้นเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการอำนวยความสะดวกเท่านั้นที่ก่อนการแปลงสภาพดีกว่าหลังการแปลงสภาพ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey - Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

3.5.1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บข้อมูลจากภาคสนามโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่โดยตรง (ถือเป็นแหล่งข้อมูลโดยตรง) โดยที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปขอความอนุเคราะห์ในการกรอกข้อมูลจากแหล่งข้อมูลโดยตรงและรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด และนำมาตรวจสอบได้ข้อมูลคุณภาพครบถ้วน 370 ชุด

3.5.2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้ทำการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วิชาการต่าง ๆ ที่มีผู้ค้นคว้าและรวบรวมไว้จากหลายแหล่ง เช่น วิทยานิพนธ์ ตำราวิชาการ บทความ วารสาร เอกสารประกอบข้อมูล Web Site ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากบริษัท

ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย วิธีการศึกษา การวิเคราะห์ รวมถึงการอภิปรายผลการวิจัยด้วย

3.5.3 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (แบบสอบถาม) คือ เดือนพฤศจิกายน 2549 ถึง เดือนมีนาคม 2550

3.5.4 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 9 ข้อ ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยคำถาม 35 ข้อ รวมทั้งหมด 44 ข้อ

3.5.5 ข้อจำกัดด้านข้อมูลที่ได้รับ

3.5.5.1. เนื่องจากการกำหนดสัดส่วนไว้ก่อนและหลังการแปลงสภาพ จำเป็นต้องสอบถามผู้ที่ทำงานอย่างน้อย 5 ปี การคัดเลือกผู้ตอบค่อนข้างยาก เพราะแต่ละหน่วยงานอาจมีผู้ทำงานอย่างน้อย 5 ปีไม่ครบตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องสอบถามเพิ่มเติมในหน่วยงานถัดไป

3.5.5.2. สัดส่วนที่กำหนดตามเดิมนั้นอาจไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้ตอบคำถามบางส่วนมีการโอนย้ายไปประจำตามเขตหรือสาขาอื่น ๆ ทำให้ข้อมูลอาจคลาดเคลื่อน จึงต้องทำการสอบถามเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่คล้ายคลึงกัน

3.5.5.3. เนื่องจากการรวบรวมข้อมูลในการสอบถามจำเป็นต้องประสานกันเจ้าหน้าที่ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อนำแบบสอบถามมอบให้ผู้ตอบโดยตรง บางครั้งการตอบแบบสอบถามอาจเกิดจากความเกรงใจในการตอบว่าจะมีการตรวจสอบภายหลังจึงทำให้อาจตอบคลาดเคลื่อนกับความเป็นจริง หรืออาจเกิดความกังวลใจว่าเมื่อตอบแล้วจะส่งผลกลับมายังผู้ตอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมานั้นมีคุณภาพอย่างยิ่ง สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์แบบบรรยาย (Descriptive Method) และเชิงปริมาณ (Quantitative Method) แบ่งได้ดังนี้

3.6.1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) เป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2. การลงรหัส (Coding) เป็นการลงรหัสตามรหัสที่ได้กำหนดไว้จากแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว

3.6.3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) เป็นการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows มาประมวลผลโดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความเรียบร้อย และได้ลงรหัสเรียบร้อยแล้วมาบันทึก นำผลที่ประมวลได้มาจัดทำเป็นตารางวิเคราะห์ เพื่ออธิบายความหมายและแสดงผลข้อมูลที่ได้ โดยใช้ระดับของความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์และทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ช่วยประมวลผล ดังนี้

3.7.1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล

3.7.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สำหรับอ้างอิงในการทดสอบสมมติฐานของข้อมูลที่รวบรวมได้ โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ t - test และกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ One - Way ANOVA

3.8 การนำเสนอผลการวิจัย

ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำเสนอผลที่ได้จากการวิเคราะห์โดยใช้รูปแบบตารางเป็นตัวนำเสนอข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดประกอบภาพข้อมูล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความหมายที่ได้จากตารางโดยเรียงลำดับตามหัวข้อที่ได้กำหนดไว้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสำรวจได้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ 370 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเสนอเนื้อหาผลการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านการจัดการในด้านต่าง ๆ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น จำเป็นต้องทราบภูมิหลังบางประการของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน หน่วยงานที่สังกัด รวมถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น โดยใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	190	51.40
หญิง	180	48.60
รวม	370	100.00
2. อายุ (1)		
25 – 29 ปี	36	9.70
30 – 34 ปี	55	14.90
35 – 39 ปี	79	21.40
40 ปี และ มากกว่า	200	54.10
รวม	370	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	24	6.50
นักเรียนการไปรษณีย์ (นร.คปท.)	54	14.60
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	11.40
ปริญญาตรี	210	56.80
ปริญญาโทและสูงกว่า	40	10.80
รวม	370	100.00

หมายเหตุ (1) จากกลุ่มตัวอย่างไม่มีผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะส่วนบุคคลโดยจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

1. เพศ

จากการจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 และเป็นหญิง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 เนื่องจากส่วน

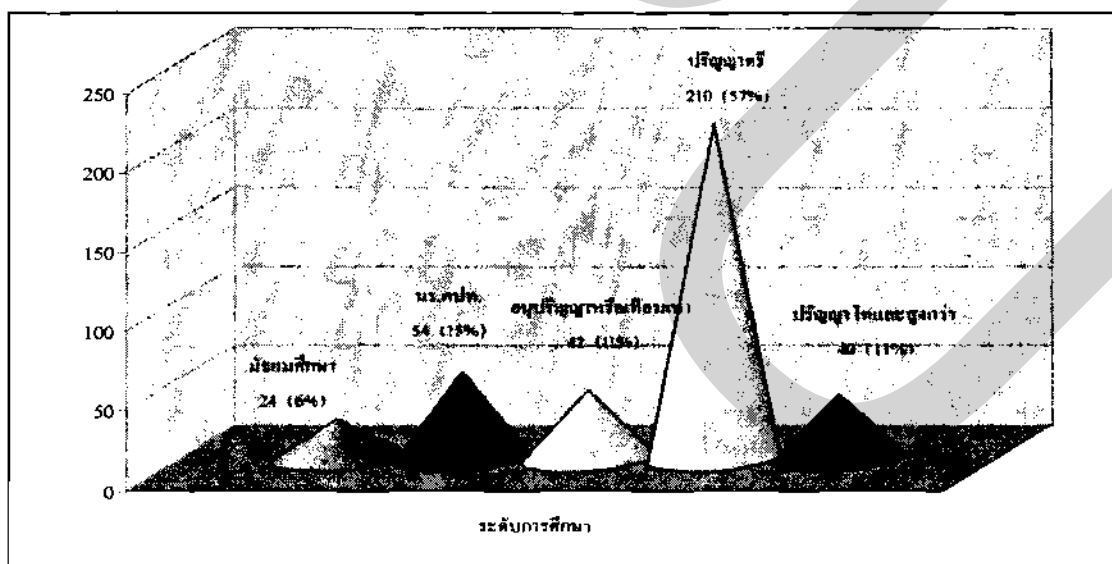
หนึ่งอาจเป็นผู้ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์ซึ่งเป็นผู้ชายเท่านั้น ส่วนผู้หญิงนั้นจะรับสมัครเฉพาะงานลักษณะทั่วไป

2. อายุ

การจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีและมากกว่า จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 35 - 39 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และมีช่วงอายุ 30 - 34 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.90 ตามลำดับ ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เนื่องจากได้มีการระบุเฉพาะผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี สำหรับผู้ที่มีอายุ 25 ปี ในปัจจุบันและยังคงทำงานอยู่เมื่อ 5 ปีที่แล้วจึงมีอายุเพียง 20 ปีเท่านั้น

3. ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน หรือร้อยละ 56.80 รองลงมาคือ ระดับนักเรียนการไปรษณีย์ (นร.คปท.) จำนวน 54 คน หรือร้อยละ 14.60 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 ส่วนระดับมัธยมศึกษาชั้นม.ปลายมีน้อยที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 (ภาพที่ 4.1)



ภาพที่ 4.1 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลด้านการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (1)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพการทำงาน		
พนักงาน	350	94.60
ลูกจ้าง	20	5.40
รวม	370	100.00
2. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 - 4	64	17.30
ระดับ 5 - 7	231	62.40
ระดับ 8 ขึ้นไป	75	20.30
รวม	370	100.00
3. ระยะเวลาการทำงาน (1)		
5 - 9 ปี	74	20.00
10 - 14 ปี	93	25.10
15 ปี และ มากกว่า	203	54.90
รวม	370	100.00
4. อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง		
น้อยกว่า 10,000 บาท	8	2.20
10,001 - 20,000 บาท	105	28.40
20,001 - 30,000 บาท	78	21.10
30,001 - 40,000 บาท	78	21.10
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	101	27.30
รวม	370	100.00

หมายเหตุ (1) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอย่างน้อย 5 ปี

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5. หน่วยงานที่สังกัด		
ขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่	59	15.90
ด้านการเงินและบัญชี	52	14.10
ด้านการตลาดและพัฒนาธุรกิจ	25	6.80
ด้านระบบสารสนเทศ	23	6.20
ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน	87	23.50
ด้านปฏิบัติการ	84	22.70
ด้านบุคคล	40	10.80
รวม	370	100.00
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ด้านวางแผน - ตรวจสอบ	31	8.40
ด้านระบบงาน	70	18.90
ด้านการเงินและบัญชี	58	15.70
ด้านตลาดและพัฒนาธุรกิจ	25	6.80
ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน	54	14.60
ด้านธุรการ	68	18.40
ด้านบุคคล - เลขานุการ	64	17.30
รวม	370	100.00

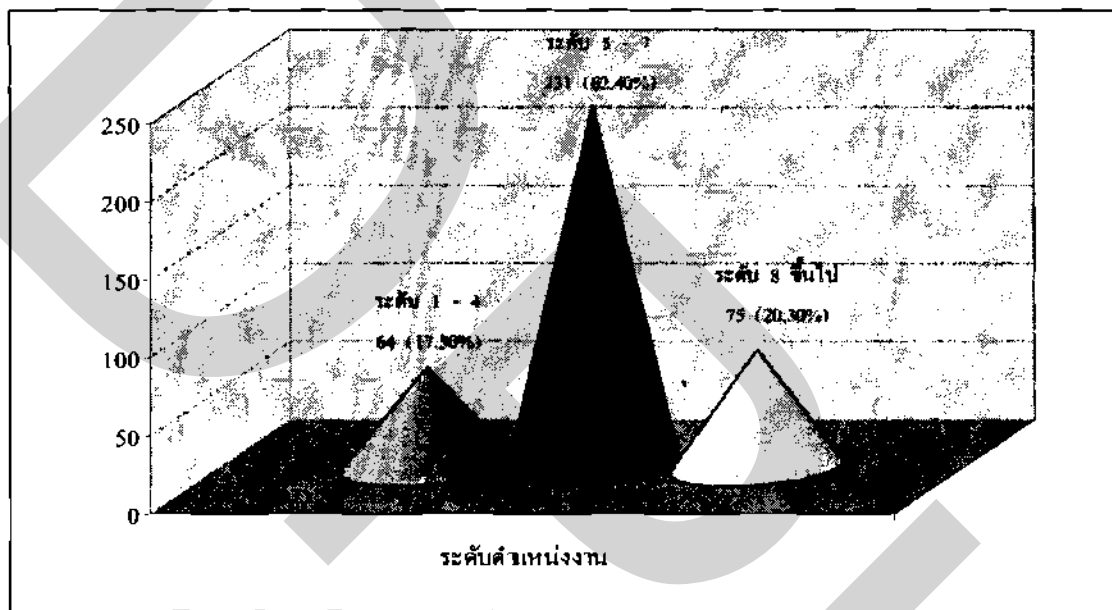
จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างมีข้อมูลด้านการทำงาน ดังนี้

1. สถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 350 คน หรือร้อยละ 94.60 และลูกจ้าง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยนี้ต้องการผู้ที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ดังนั้นจึงสามารถรวบรวมข้อมูลกลุ่มลูกจ้างได้เพียง 20 คน เป็นเพราะมีการเข้า - ออกจากงานสม่ำเสมอ เนื่องจากการจ้างงานที่มีระยะสั้น

2. ระดับตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในช่วงระดับ 5 - 7 จำนวน 231 คน หรือร้อยละ 62.40 รองลงมาอยู่ในระดับ 8 ขึ้นไป จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และอยู่ในระดับ 1-4 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 สำหรับระดับ 5 - 7 ที่มีผู้ตอบส่วนใหญ่นั้นคือระดับพนักงานที่ปฏิบัติงานจึงมีจำนวนมาก (ภาพที่ 4.2)



ภาพที่ 4.2 ระดับตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

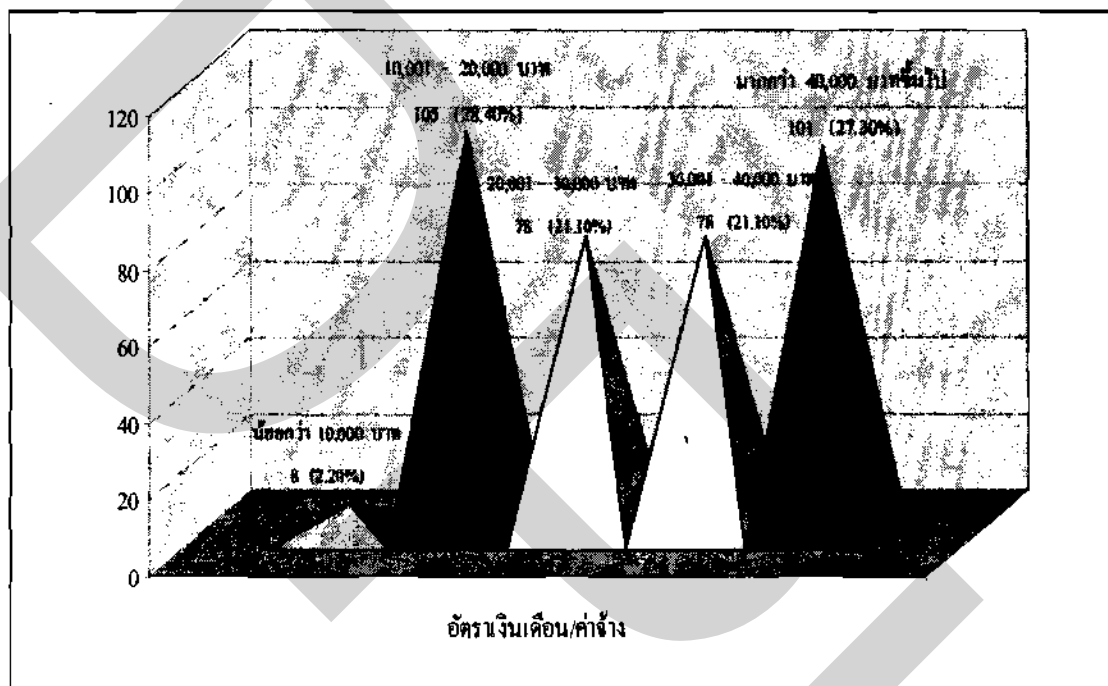
3. ระยะเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 54.90 รองลงมาคือ ระยะเวลาการทำงาน 10 - 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.10 และมีระยะเวลาการทำงาน 5 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนระยะเวลาการทำงานที่น้อยกว่า 5 ปีนั้นไม่มีผู้ตอบ เนื่องจากการวิจัยนี้กำหนดสอบถามผู้ที่ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

4. อัตราเงินเดือน / ค่าจ้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.40 รองลงมาคือมากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.30 และอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท และ 30,001 - 40,000 บาท มีจำนวนเท่ากัน คือ 78 คน คิดเป็นร้อยละ

21.10 ส่วนอัตราน้อยกว่า 10,000 บาทนั้นมีเพียง 8 คน หรือร้อยละ 2.20 สาเหตุที่มีช่วงอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาทเป็นส่วนใหญ่เนื่องเพราะมีการปรับเงินเดือนหลังจากการแปลงสภาพขึ้น 20% มาจากการปรับประจำปีในแต่ละปีหรือปรับตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นต้น (ภาพที่ 4.3)



ภาพที่ 4.3 อัตราเงินเดือน/ค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

5. หน่วยงานที่สังกัด

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานอยู่ด้านอำนาจการและบริหารเป็นส่วนใหญ่ คือ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 รองลงมาคือด้านปฏิบัติการ จำนวน 84 คน หรือร้อยละ 22.70 และขึ้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่ จำนวน 59 คน หรือร้อยละ 15.90 สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศมีน้อยที่สุด คือร้อยละ 6.20

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้ที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ด้านระบบงานมีจำนวน 70 คน หรือร้อยละ 18.90 รองลงมา คือ ด้านธุรการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 เนื่องจากด้านระบบงานนั้นแบ่ง

งานได้หลายด้าน เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านระบบบริการไปรษณีย์ ด้านตราไปรษณียากร ด้านควบคุมคุณภาพ เป็นต้น จึงมีผู้ปฏิบัติงานมาก ส่วนงานด้านวางแผน - ตรวจสอบ มีเพียงร้อยละ 8.40 ของจำนวนบุคลากร แต่ด้านตลาดและพัฒนาธุรกิจมีผู้คอบน้อยที่สุดคือ 25 คน หรือร้อยละ 6.80 (ดูภาคผนวก 5 ประกอบ)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

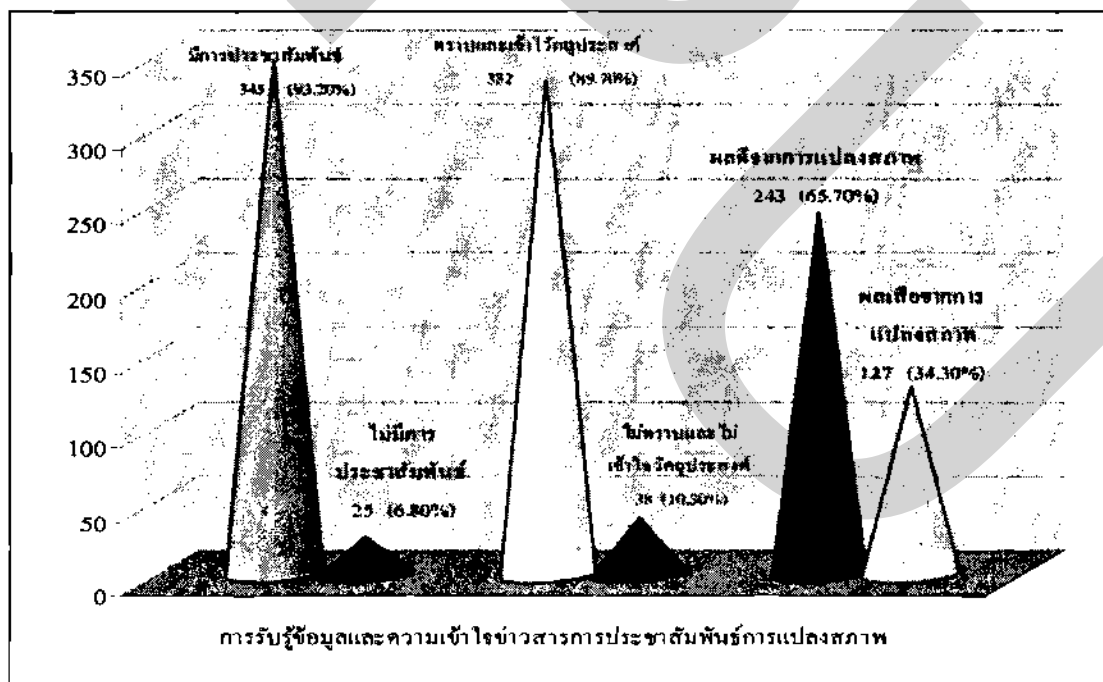
ส่วนที่ 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 การรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจในข่าวสารการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแปลงสภาพองค์กร

การรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจเกี่ยวกับ การแปลงสภาพองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. การประชาสัมพันธ์		
มี	345	93.20
ไม่มี	25	6.80
รวม	370	100.00
2. การทราบและความเข้าใจ		
ทราบ	332	89.70
ไม่ทราบ	38	10.30
รวม	370	100.00
3. ผลจากการแปลงสภาพองค์กร		
ผลดี	243	65.70
ผลเสีย	127	34.30
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 4.3 พนักงานส่วนใหญ่ได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในการแปลงสภาพองค์กร ทั้งยังได้รับทราบและมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการแปลงสภาพ ดังนี้ เพื่อพัฒนาองค์กรด้านการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัวต่อการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการเปิดการแข่งขันเสรีในการให้บริหารโทรคมนาคมในอนาคต เพื่อปรับปรุงโครงสร้างให้เป็นระบบและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น รวมถึงเป็นการปฏิรูปกิจการที่จะเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์อีกทางหนึ่งด้วยซึ่งจะนำพากิจการไปสู่การเป็นธุรกิจมากขึ้นตามลำดับ และพบว่าบางส่วนก็ไม่ทราบทั้งนี้เป็นการประชาสัมพันธ์ในเรื่องดังกล่าวนั้นยังไม่ทั่วถึง บ้างก็เข้าใจว่าเป็นเรื่องลับเฉพาะ รวมถึงเมื่อมีการแปลงสภาพแล้วจะเกิดผลดีมากกว่าผลเสีย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยอมรับเกี่ยวกับการแปลงสภาพองค์กร ผลดีที่เกิดขึ้นได้ดังนี้ ทำให้มีการแบ่งโครงสร้างการทำงานอย่างชัดเจน การสื่อสารระหว่างกันทำได้รวดเร็วขึ้น มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการปรับแนวคิดการทำงานภาคเอกชนมาใช้มากขึ้น นอกจากนี้ยังพบผลเสียเช่นกันคือ ทำให้ปรัชญาการทำงานเปลี่ยนไป ทำให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นในกรองค์กรการ ทั้งยังให้ความสำคัญการจ้างลดลง รวมถึงเกิดการขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ



ภาพที่ 4.4 การรับรู้ข้อมูลและความเข้าใจข่าวสารการประชาสัมพันธ์การแปลงสภาพองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ตารางที่ 4.4 ก่อนการแปลงสภาพ คิดว่าหลังจากการแปลงสภาพแล้ว องค์กรจะเป็นอย่างไร

ก่อนการแปลงสภาพ	จำนวน	ร้อยละ
การพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาและมีศักยภาพมากขึ้น	258	18.13
โครงสร้างองค์กรได้รับการปรับปรุงดีขึ้น	254	17.85
การพัฒนาองค์กรมีมากกว่าเดิม	239	16.80
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยมากขึ้น	231	16.23
อัตราผลตอบแทน/อัตราค่าจ้างได้รับการปรับปรุงดีขึ้นกว่าเดิม	220	15.46
ภาพลักษณ์องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น	194	13.63
อื่น ๆ	27	1.90
รวม	1,423	100.00

หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าหลังจากการแปลงสภาพแล้ว องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 รองลงมาคือ การปรับปรุงด้านโครงสร้างองค์กรที่ขึ้น จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 รวมถึง การพัฒนาองค์กรมีมากกว่าเดิม จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 หลังการแปลงสภาพ องค์กรจะได้รับประโยชน์

หลังการแปลงสภาพ	จำนวน	ร้อยละ
การพัฒนาองค์กร ได้พัฒนาอย่างเป็นระบบสากลมากขึ้น	248	18.54
เกิดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยมากขึ้น	228	17.04
การพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการทำงานมากขึ้น	226	16.89
โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	216	16.14
ภาพลักษณ์องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น	201	15.02
อัตราผลตอบแทน/อัตรากำลังเพิ่มขึ้น	186	13.90
อื่น ๆ	33	2.47
รวม	1,338	100.00

หมายเหตุ : สามารถตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4.5 พบว่า หลังจากการแปลงสภาพขององค์กรแล้วองค์กรจะได้รับประโยชน์ ในด้านการพัฒนาองค์กร จะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบสากลมากขึ้น จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 18.54 รองลงมาคือ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัยมากขึ้น จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 17.04 และการพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการทำงานมากขึ้น จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของ
บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้**

ตารางที่ 4.6 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพของ
บริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการวางแผน

การวางแผน	ระดับความเห็น - ก่อนแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การวางแผนและกำหนดนโยบายที่เป็นระบบ	26 (7.00)	159 (43.00)	169 (45.70)	11 (3.00)	5 (1.40)	3.51	0.73	มาก
2. การปฏิบัติตามแผนและนโยบายที่กำหนด	20 (5.40)	184 (49.70)	151 (40.80)	1 (3.80)	1 (0.30)	3.56	0.67	มาก
3. การประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น	28 (7.60)	117 (31.60)	192 (51.90)	28 (7.60)	5 (1.40)	3.36	0.79	ปานกลาง
4. การกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	31 (8.40)	162 (43.80)	162 (43.80)	12 (3.20)	3 (0.80)	3.56	0.73	มาก
5. การวางแผนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้	25 (6.80)	176 (47.60)	155 (41.90)	13 (3.50)	1 (0.30)	3.57	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.51	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการวางแผนนั้น ภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 แต่หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่ามิปัญหาอยู่ 2 ระดับคือ ระดับมาก โดยพบในเรื่องการวางแผนและการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานและนโยบายที่กำหนด รวมถึงการวางแผนและกำหนดนโยบายที่เป็นระบบ ส่วนระดับปานกลางนั้นพบในเรื่องการประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพียงเรื่องเดียว

ตารางที่ 4.7 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพ
ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กร

การจัดองค์กร	ระดับความเห็น - ก่อนแปลงสภาพ					X	S.D	ระดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. การจัดแบ่งโครงสร้าง ขององค์กรอย่างเป็นระบบ	28 (7.60)	156 (42.20)	159 (43.00)	26 (7.00)	1 (0.30)	3.50	0.75	มาก
2. การกำหนดตำแหน่งงาน และ อัตรากำลังคนที่มี ความสัมพันธ์กันและ เหมาะสม ยุติธรรม	19 (5.10)	125 (33.80)	180 (48.60)	41 (11.10)	5 (1.40)	3.30	0.79	ปาน กลาง
3. การแบ่งสายการบังคับ บัญชาตามโครงสร้าง องค์กรอย่างชัดเจน	24 (6.50)	168 (45.40)	154 (41.60)	21 (5.70)	3 (0.80)	3.51	0.74	มาก
4. การแบ่งสายการทำงาน และ กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสม	27 (7.30)	139 (37.60)	170 (45.90)	28 (7.60)	6 (1.60)	3.41	0.80	ปาน กลาง
5. การกำหนดอัตรา บุคลากรเหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	22 (5.90)	106 (28.60)	206 (55.70)	29 (7.80)	7 (1.90)	3.23	0.77	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.39	0.77	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กร ภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาอยู่ 2 ระดับ คือความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งงาน และอัตรากำลังคนที่มีความสัมพันธ์และเหมาะสม มีการแบ่งสายการทำงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน รวมถึงเรื่องการกำหนดอัตราบุคลากรเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความคิดเห็นในระดับมากนั้นพบในเรื่องของการจัดแบ่ง โครงสร้างขององค์กรและการแบ่งสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจนเท่านั้น

ตารางที่ 4.8 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพ
ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน	ระดับความเห็น - ก่อนแปลงสภาพ					\bar{X}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นไปอย่างมีระบบยุติธรรมและตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้	25 (6.80)	122 (33.00)	181 (48.60)	36 (6.00)	6 (1.60)	3.34	0.81	ปานกลาง
2. การมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	25 (6.80)	128 (34.60)	178 (48.10)	38 (10.30)	1 (0.30)	3.37	0.77	ปานกลาง
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศึกษาต่อ	28 (7.60)	157 (42.40)	163 (44.10)	19 (5.10)	3 (0.80)	3.51	0.74	มาก
4. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน	32 (8.60)	173 (46.80)	147 (39.70)	16 (4.30)	2 (0.50)	3.59	0.73	มาก
5. การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างชัดเจนตามระเบียบที่กำหนด	29 (7.80)	157 (42.40)	163 (42.40)	19 (5.10)	2 (0.50)	3.52	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน ภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.47 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมาก พบในเรื่องของการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างชัดเจนตามระเบียบที่กำหนด และเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และศึกษาต่อ ส่วนในระดับปานกลางนั้นจะพบในเรื่องของการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถ และการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ ยุติธรรม ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.9 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการอำนวยความสะดวก

การอำนวยความสะดวก	ระดับความเห็น - ก่อนแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	23 (6.20)	135 (36.50)	194 (52.40)	18 (4.90)	0 (0.00)	3.44	0.69	ปานกลาง
2. การส่งเสริม กระตุ้น สร้างขวัญ และ กำลังใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	23 (6.20)	122 (33.00)	187 (50.50)	36 (9.70)	2 (0.50)	3.35	0.76	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	21 (5.70)	135 (36.50)	182 (49.20)	31 (8.40)	1 (0.30)	3.39	0.73	ปานกลาง
4. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	16 (4.30)	149 (40.30)	181 (48.90)	24 (6.50)	0 (0.00)	3.42	0.68	ปานกลาง
5. การเปิดสายด่วนให้บริการประชาชนในการให้ข้อมูลหรือติดต่อรับเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบริษัท	15 (4.10)	122 (33.00)	195 (52.70)	34 (9.20)	4 (1.10)	3.30	0.73	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.38	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการอำนวยความสะดวก ภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาในเรื่องการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เรื่องของการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และ เรื่องของการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึง เรื่องการเปิดสายด่วนให้บริการประชาชนในการให้ข้อมูล หรือติดต่อรับเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

ตารางที่ 4.10 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพของ บริษัท ไพรอสมีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการควบคุม

ด้านการควบคุม	ระดับความเห็น - ก่อนแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน	25 (6.80)	128 (34.60)	197 (53.20)	19 (5.10)	1 (0.30)	3.42	0.71	ปานกลาง
2. การควบคุม คุณ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้	24 (6.50)	140 (37.80)	192 (51.90)	13 (3.50)	1 (0.30)	3.47	0.68	ปานกลาง
3. การปรับปรุงพัฒนาและติดตามงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	24 (6.50)	145 (39.20)	181 (48.90)	16 (4.30)	4 (1.10)	3.46	0.73	ปานกลาง
4. การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใสตรวจสอบได้	28 (7.60)	142 (38.40)	175 (47.30)	22 (5.90)	3 (0.80)	3.46	0.75	ปานกลาง
5. การพัฒนาระบบงานเพื่อความโปร่งใสมากขึ้น	36 (9.70)	161 (43.50)	151 (40.80)	20 (5.40)	2 (0.50)	3.56	0.76	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.47	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการควบคุม หากมองภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.47 แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นเป็น 2 ระดับ คือระดับปานกลาง พบในเรื่องของการควบคุม คุณ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ เรื่องของการปรับปรุงพัฒนาและติดตามงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และ การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งเรื่อง การกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนความคิดเห็นในระดับมาก พบเรื่องการพัฒนา ระบบงานเพื่อความโปร่งใสมากขึ้นเพียงเรื่องเดียว

ตารางที่ 4.11 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพ
ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการวางแผน

การวางแผน	ระดับความเห็น - หลังแปลงสภาพ					x	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การวางแผนและกำหนดนโยบายที่เป็นระบบ	58 (15.70)	210 (56.80)	84 (22.70)	13 (3.50)	5 (1.40)	3.82	0.78	มาก
2. การปฏิบัติตามแผนและนโยบายที่กำหนด	55 (14.90)	215 (58.10)	86 (23.20)	9 (2.40)	5 (1.40)	3.83	0.76	มาก
3. การประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น	50 (13.50)	193 (52.20)	108 (29.20)	13 (3.50)	6 (1.60)	3.72	0.80	มาก
4. การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	55 (14.90)	211 (57.00)	88 (23.80)	12 (3.20)	4 (1.10)	3.81	0.76	มาก
5. การวางแผนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้	50 (13.50)	212 (57.30)	97 (26.20)	8 (2.20)	3 (0.80)	3.81	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.80	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการวางแผน ในภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.80 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยพบปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานตามแผน การวางแผน และนโยบายที่กำหนด เรื่องของการกำหนดกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และเรื่องของการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงเรื่องการประเมินผลและการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

ตารางที่ 4.12 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพของ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการใน ด้านการจัดองค์กร

การจัดองค์กร	ระดับความเห็น - หลังแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. การจัดแบ่งโครงสร้าง ขององค์กรอย่างเป็นระบบ	68 (18.40)	182 (49.20)	96 (25.90)	19 (5.10)	5 (1.40)	3.78	0.85	มาก
2. การกำหนดตำแหน่งงาน และ อัตรากำลังคนที่มี ความสัมพันธ์กันและ เหมาะสม ยุติธรรม	51 (13.80)	137 (37.00)	133 (35.90)	42 (11.40)	7 (1.90)	3.50	0.93	มาก
3. การแบ่งสายการบังคับ บัญชาตาม โครงสร้าง องค์กรอย่างชัดเจน	51 (13.80)	212 (57.30)	85 (23.00)	18 (4.90)	4 (1.10)	3.78	0.78	มาก
4. การแบ่งสายการทำงาน และ กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจน และเหมาะสม	50 (13.50)	185 (50.00)	107 (28.90)	21 (5.70)	7 (1.90)	3.68	0.84	มาก
5. การ กำหนดอัตรา บุคลากรเหมาะสมกับงานที่ ได้รับมอบหมาย	49 (13.20)	126 (34.10)	155 (41.90)	31 (8.40)	9 (2.40)	3.47	0.91	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม						3.64	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กรนั้น หากมองในภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64 แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมาก โดยพบปัญหาในเรื่องของการจัดแบ่งโครงสร้างและการแบ่งสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน เหมาะสม และ เรื่องของการแบ่งสายการทำงานและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสม รวมถึง เรื่องการกำหนดตำแหน่งงานและอัตรากำลังคนที่มีสัมพันธ์กัน ยุติธรรม ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางนั้นพบเรื่องของการกำหนดอัตราบุคลากรเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเพียงเรื่องเดียว

ตารางที่ 4.13 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพ
ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน

การจัดคนเข้าทำงาน	ระดับความเห็น - หลังแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1. การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ ยุติธรรม และ ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้	42 (11.40)	168 (45.40)	129 (34.90)	22 (5.90)	9 (2.40)	3.57	0.86	มาก
2. การมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ	50 (13.50)	155 (41.90)	133 (35.90)	27 (7.30)	5 (1.40)	3.59	0.86	มาก
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ศึกษาต่อ	64 (17.30)	193 (52.20)	88 (23.80)	21 (5.70)	4 (1.10)	3.79	0.83	มาก
4. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน	99 (26.80)	200 (54.10)	57 (15.40)	13 (3.50)	1 (0.30)	4.04	0.77	มาก
5. การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่างชัดเจน ตามระเบียบที่กำหนด	50 (13.50)	168 (45.40)	120 (32.40)	27 (7.30)	5 (1.40)	3.62	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.72	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการจัดคนเข้าทำงาน หากมองในภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทุกข้อที่มีปัญหาจะพบปัญหาในเรื่องของการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน รองมาเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการศึกษาต่อ และเรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับรวมถึงเรื่องของการมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ ความสามารถ และเรื่องการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานอย่างมีระบบ ยุติธรรม ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.14 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพของ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการอำนวยความสะดวก

การอำนวยความสะดวก	ระดับความเห็น – หลังแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. การอำนวยความสะดวก ในการ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ	43 (11.60)	183 (49.50)	131 (35.40)	11 (3.00)	2 (0.50)	3.69	0.74	มาก
2. การส่งเสริม กระตุ้น สร้างขวัญ และกำลังใจให้ บุคลากร เกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	47 (13.20)	145 (39.20)	135 (36.50)	37 (10.00)	6 (1.60)	3.51	0.90	มาก
3. การติดต่อสื่อสาร ระหว่างหน่วยงาน มี ประสิทธิภาพมากขึ้น	49 (13.20)	172 (46.50)	119 (32.20)	25 (6.80)	5 (1.40)	3.64	0.85	มาก
4. การกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจน ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือใน การทำงาน	53 (14.30)	203 (54.90)	98 (26.50)	14 (3.80)	2 (0.50)	3.79	0.75	มาก
5. การเปิดสายด่วน ให้บริการประชาชนในการ ให้ข้อมูลหรือติดต่อรับ เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับ บริษัท	46 (12.40)	193 (52.20)	117 (31.60)	11 (3.00)	3 (0.80)	3.72	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการใน
ด้านการอำนวยความสะดวก หากมองในภาพรวมพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 3.67 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานมีความเห็นอยู่ในระดับ
มากเช่นกัน โดยทุกข้อที่พบปัญหาจะพบในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน รองมาคือเรื่องการเปิดสายด่วนให้บริการประชาชนในการ
ให้ข้อมูลหรือติดต่อรับเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบริษัท เรื่องการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานให้เป็นเป็น
อย่างมีระบบ รวมถึงเรื่องการติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้มีประสิทธิภาพด้วย รวมถึงการส่งเสริม
กระตุ้น สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานด้วย

ตารางที่ 4.15 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพของ
บริษัท ไพรินซ์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่อการจัดการในด้านการควบคุม

การควบคุม	ระดับความเห็น - หลังแปลงสภาพ					\bar{x}	S.D	ระดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
1. การกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน	59 (5.90)	205 (55.40)	94 (25.40)	10 (2.70)	2 (0.50)	3.84	0.74	มาก
2. การควบคุม ดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้	63 (17.00)	200 (54.10)	95 (25.70)	12 (3.20)	0 (0.00)	3.85	0.73	มาก
3. การปรับปรุงพัฒนาและติดตามงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	69 (18.60)	190 (51.40)	98 (26.50)	10 (2.70)	3 (0.80)	3.84	0.78	มาก
4. การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใสตรวจสอบได้	76 (20.50)	168 (45.40)	106 (28.60)	16 (4.30)	4 (1.10)	3.80	0.85	มาก
5. การพัฒนาระบบงานเพื่อความเป็นสากลมากขึ้น	104 (28.10)	178 (48.10)	74 (20.00)	13 (3.50)	1 (0.30)	4.00	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.87	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นหลังการแปลงสภาพองค์กรที่มีต่อการจัดการในด้านการควบคุม หากมองในภาพรวม พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นอยู่ที่ค่าเฉลี่ย 3.87 แต่เมื่อมองเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพบปัญหาในเรื่องการพัฒนาระบบงาน เพื่อความเป็นสากลมากขึ้นมากที่สุด รองมาเป็นเรื่องการควบคุม ดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ รวมถึงการกำหนดมาตรฐานการทำงาน การปรับปรุงพัฒนา ติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสตรวจสอบได้ด้วย

ตารางที่ 4.16 สรุป ความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

การจัดการในด้าน	ก่อนการแปลงสภาพ			หลังการแปลงสภาพ		
	\bar{x}	S.D	ระดับ	\bar{x}	S.D	ระดับ
1. การวางแผน	3.51	0.72	มาก	3.80	0.76	มาก
2. การจัดองค์กร	3.39	0.77	ปานกลาง	3.64	0.86	มาก
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.47	0.76	ปานกลาง	3.72	0.84	มาก
4. การอำนาจการ	3.38	0.72	ปานกลาง	3.67	0.80	มาก
5. การควบคุม	3.47	0.73	ปานกลาง	3.87	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	0.74	ปานกลาง	3.74	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ก่อนการแปลงสภาพองค์กรนั้น พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการจัดการในภาพรวมมีระดับปานกลาง และพบว่า หลังการแปลงสภาพองค์กรนั้น เมื่อมองในภาพรวมมีระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และ ระดับปานกลาง โดยระดับมากนั้น พบด้านการวางแผนเพียงด้านเดียว โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.51 ส่วนด้านอื่น ๆ พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกันคือน้อยกว่า 3.49 ประกอบด้วย ด้านการจัดคนเข้าทำงานและด้านการควบคุมมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.47 ส่วนด้านการอำนาจการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.38 ในขณะเดียวกันเมื่อมีการแปลงสภาพองค์กรแล้ว พบว่า การจัดการในทุก ๆ ด้านนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นกว่าเดิมทุกรายการ การควบคุมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.87 ตามด้วยการวางแผนที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาที่ 3.80 การจัดองค์กรกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.64 หลังจากการแปลงสภาพ สรุปได้ว่าหลังการแปลงสภาพองค์กรนั้นมีการจัดการที่ดีกว่า

การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งในภาพรวมอาจกำหนดได้ว่า หลังการแปลงสภาพพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการจัดการด้านต่าง ๆ ดีขึ้น จากการทดสอบเปรียบเทียบผลความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน/อัตรากำลังหน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปลงสภาพก่อนและหลังของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการจัดการในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จะใช้ค่า t -test ส่วนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้ค่า One - way ANOVA

จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ 2 ข้อ ได้นำมาทดสอบและจำแนกได้เป็นข้อย่อยได้ 10 สมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามเพศ

การจัดการในด้าน	\bar{x}		S.D.		t	Sig.
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1. การวางแผน	3.57	3.45	0.598	0.505	2.03	0.053
2. การจัดองค์กร	3.49	3.32	0.684	0.566	2.59	0.011*
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.52	3.40	0.616	0.524	2.07	0.019*
4. การอำนวยความสะดวก	3.42	3.34	0.613	0.524	1.29	0.038*
5. การควบคุม	3.51	3.44	0.655	0.567	1.19	0.045*
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50	3.39	1.013	0.537	1.83	0.033*

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t - test พบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพนั้น มีความคิดเห็นต่อการจัดการในภาพรวมที่แตกต่างกันในด้านการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ และการควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนาจการ และการควบคุม สูงกว่าเพศหญิงอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามอายุ

การจัดการใน ด้าน	\bar{x}				S.D.				F Value	F Prob
	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 ปี และ มากกว่า	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 ปี และ มากกว่า		
1. การวางแผน	3.38	3.51	3.47	3.55	0.480	0.485	0.560	0.586	1.201	0.309
2. การจัด องค์กร	3.26	3.35	3.34	3.47	0.573	0.591	0.670	0.638	1.708	0.165
3. การจัดคน เข้าทำงาน	3.26	3.39	3.49	3.51	0.487	0.545	0.589	0.587	2.443	0.064
4. การ อำนาจการ	3.13	3.37	3.33	3.46	0.556	0.548	0.588	0.565	3.434	0.017*
5. การควบคุม	3.33	3.47	3.50	3.49	0.616	0.624	0.623	0.608	0.787	0.502
รวม	3.27	3.42	3.43	3.50	0.542	0.559	0.606	0.597	1.915	0.211

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One - way ANOVA พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอายุแตกต่างกันนั้น ในภาพรวมมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 40 ปีและมากกว่า มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการอำนาจการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นทางการจัดการด้านอำนาจการ
โดยจำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	ผลต่างเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น			
	25 - 29 ปี	30 - 34 ปี	35 - 39 ปี	40 ปีและมากกว่า
25 - 29 ปี	-	-0.2431* (Sig 0.046)	-0.2064 (Sig 0.071)	-0.3172* (Sig 0.002)
30 - 34 ปี			0.0367 (Sig 0.712)	-0.0741 (Sig 0.391)
35 - 39 ปี				-0.1108 (Sig 0.142)
40 ปีและมากกว่า				-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ โดยการทดสอบพหุคูณ (Multiple Comparison Tests) ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอายุแตกต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการอำนาจการที่แตกต่างกันโดยพบว่า พนักงานที่ระดับอายุ 25 - 29 ปี นั้นมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับพนักงานที่ระดับอายุ 40 ปีและมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการใน ด้าน	— x (S.D.)					F Value	F Prob
	มัธยมศึกษา	นร.ตปท.	อนุปริญญา/ เทียบเท่า	ป.ตรี	ป.โทและ สูงกว่า		
1. การ วางแผน	3.850 (0.657)	3.537 (0.508)	3.629 (0.553)	3.454 (0.541)	3.470 (0.581)	3.397	0.010*
2. การจัด องค์กร	3.658 (0.805)	3.518 (0.542)	3.519 (0.660)	3.336 (0.609)	3.320 (0.687)	2.570	0.038*
3. การจัดคน เข้าทำงาน	3.725 (0.702)	3.537 (0.491)	3.471 (0.637)	3.416 (0.555)	3.455 (0.614)	1.834	0.122
4. การ อำนวยความสะดวก	3.625 (0.631)	3.370 (0.547)	3.391 (0.634)	3.375 (0.556)	3.255 (0.569)	1.600	0.174
5. การ ควบคุม	3.742 (0.726)	3.574 (0.518)	3.543 (0.641)	3.417 (0.594)	3.410 (0.699)	2.218	0.067
รวม	3.720 (0.704)	3.507 (0.521)	3.511 (0.625)	3.400 (0.571)	3.382 (0.630)	2.324	0.082

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(-) หมายถึง ข้อมูลค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า One - Way ANOVA พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการสูงกว่าระดับการศึกษาในระดับอื่น ๆ ส่วนในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน หากมองในรายด้านพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการวางแผน และการจัดองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการวางแผน โดย
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	มัธยมศึกษา	นักเรียนการ ไปรษณีย์	อนุปริญญา / เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและ สูงกว่า
มัธยมศึกษา	-	0.3130* (Sig 0.21)	0.2214 (Sig 0.117)	0.3957* (Sig 0.001)	0.3800* (Sig 0.008)
นักเรียนการ ไปรษณีย์			-0.915 (Sig 0.419)	0.0828 (Sig 0.325)	0.0670 (Sig 0.560)
อนุปริญญา / เทียบเท่า				0.1743 (Sig 0.062)	0.1586 (Sig 0.193)
ปริญญาตรี					-0.0157 (Sig 0.869)
ปริญญาโทและสูง กว่า					-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ โดยการทดสอบพหุคูณ (Multiple Comparison Tests) ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการวางแผนที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทนั้นมีความคิดเห็นแตกต่างกับพนักงานที่จบระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.22 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดองค์กร
โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผลต่างเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	มัธยมศึกษา	นักเรียนการ ไปรษณีย์	อนุปริญญา / เทียบเท่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโทและ สูงกว่า
มัธยมศึกษา	-	-0.1398 (Sig 0.365)	0.1393 (Sig 0.387)	0.3221* (Sig 0.018)	0.3383* (Sig 0.038)
นักเรียนการ ไปรษณีย์			-0.005 (Sig 0.997)	0.1823 (Sig 0.58)	0.1985 (Sig 0.131)
อนุปริญญา / เทียบเท่า				0.1829 (Sig 0.086)	0.1990 (Sig 0.153)
ปริญญาตรี					0.162 (Sig 0.881)
ปริญญาโทและสูง กว่า					-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ โดยการทดสอบพหุคูณ (Multiple Comparison Tests) ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่จบระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับพนักงานที่จบระดับปริญญาโทและสูงกว่า

สมมติฐานข้อที่ 4. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน

การจัดการในด้าน	\bar{x}		S.D.		t	Sig.
	พนักงาน	ลูกจ้าง	พนักงาน	ลูกจ้าง		
1. การวางแผน	3.51	3.50	0.565	0.408	0.111	0.206
2. การจัดองค์กร	3.40	3.51	0.639	0.541	-0.778	0.550
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.47	3.43	0.580	0.500	0.274	0.343
4. การอำนวยความสะดวก	3.38	3.29	0.571	0.593	0.719	0.732
5. การควบคุม	3.46	3.68	0.617	0.537	-1.541	0.593
รวม	2.244	3.482	0.594	0.516	0.684	0.485

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ทดสอบด้วยค่า t-test ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพในภาพรวมนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพ บริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การจัดการในด้าน	-			S.D.			F Value	F Prob
	ระดับ 1 - 4	ระดับ 5 - 7	ระดับ 8 ขึ้นไป	ระดับ 1 - 4	ระดับ 5 - 7	ระดับ 8 ขึ้นไป		
1. การวางแผน	3.447	3.512	3.552	0.619	0.546	0.541	0.648	0.524
2. การจัดองค์กร	3.356	3.403	3.443	0.634	0.651	0.579	0.320	0.727
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.328	3.484	3.520	0.652	0.581	0.470	2.293	0.102
4. การอำนวยความสะดวก	3.291	3.406	3.373	0.604	0.579	0.520	1.026	0.590
5. การควบคุม	3.322	3.500	3.533	0.645	0.618	0.560	2.508	0.083
รวม	3.349	3.461	3.484	1.718	0.595	1.934	1.359	1.405

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันนั้น มีความคิดเห็นต่อการจัดองค์กรที่ไม่ต่างกัน โดยเฉพาะด้านการจัดองค์กร รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านอำนวยความสะดวก ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 6. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

การจัดการในด้าน	— x			S.D.			F Value	F Prob
	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 ปี และมากกว่า	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 ปี และมากกว่า		
1. การวางแผน	3.492	3.424	3.563	0.544	0.495	0.582	2.061	0.129
2. การจัดองค์กร	3.332	3.363	3.446	0.580	0.618	0.659	1.113	0.330
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.327	3.486	3.504	0.581	0.589	0.562	2.688	0.069
4. การอำนวยความสะดวก	3.187	3.407	3.437	0.599	0.561	0.554	5.488	0.004*
5. การควบคุม	3.341	3.572	3.479	0.634	0.560	0.608	2.971	0.053
รวม	3.336	3.450	2.886	0.483	0.565	0.593	2.864	0.117

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่ทำงานมาแล้ว 10 - 14 ปีนั้นมีความคิดเห็นที่แตกต่างจากพนักงานที่ปฏิบัติงานหลังการแปลงสภาพ โดยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านการอำนวยความสะดวก สูงกว่าด้านการจัดคนเข้าทำงาน ส่วนด้านการควบคุมนั้น มีความเห็นที่แตกต่างกันน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.26 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการอำนวยความสะดวก
โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	ผลต่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น		
	5 - 9 ปี	10 - 14 ปี	15 ปีและมากกว่า
5 - 9 ปี	-	-0.2200* (Sig 0.13)	-0.2510* (Sig 0.001)
10 - 14 ปี			-0.0310 (Sig 0.662)
15 ปีและมากกว่า			-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการอำนวยความสะดวกที่แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่ทำงานมานานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับพนักงานที่เข้ามาใหม่

สมมติฐานข้อที่ 7. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง

การจัดการในด้าน	— x (S.D.)					F value	F Prob
	น้อยกว่า 10,000	10,001 – 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	มาก กว่า 40,000		
1. การวางแผน	3.850 (0.450)	3.446 (0.591)	3.433 (0.586)	3.528 (0.489)	3.601 (0.540)	2.349	0.054
2. การจัดองค์กร	3.625 (0.680)	3.343 (0.676)	3.233 (0.673)	3.485 (0.576)	3.515 (0.569)	3.053	0.017*
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.750 (0.396)	3.377 (0.639)	3.354 (0.611)	3.562 (0.517)	3.543 (0.507)	2.894	0.022*
4. การอำนวยความสะดวก	3.675 (0.604)	3.314 (0.629)	3.323 (0.581)	3.415 (0.540)	3.440 (0.518)	1.427	0.224
5. การควบคุม	3.775 (0.774)	3.373 (0.632)	3.321 (0.626)	3.636 (0.536)	3.551 (0.589)	4.300	0.002*
รวม	3.735 (0.581)	3.373 (0.633)	3.333 (0.615)	2.842 (0.532)	3.530 (0.5450)	2.805	0.064

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

(-) หมายถึง ข้อมูลค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพองค์กรที่มีอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างที่น้อยกว่า 10,000 บาทนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการในด้านการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุมที่แตกต่างกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดองค์กร
โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง

อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง	ผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	0.2821 (Sig 0.221)	0.3917 (Sig 0.093)	0.1404 (Sig 0.547)	0.1101 (Sig 0.633)
10,001 - 20,000 บาท			0.1095 (Sig 0.243)	-0.1418 (Sig 0.131)	-0.1720 (Sig 0.050)
20,001 - 30,000 บาท				-0.2513* (Sig 0.013)	-0.2815* (Sig 0.003)
30,001 - 40,000 บาท					-0.0302 (Sig 0.749)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป					-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง

อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง	ผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	0.3729 (Sig 0.075)	0.3962 (Sig 0.062)	0.1885 (Sig 0.374)	0.2074 (Sig 0.322)
10,001 - 20,000 บาท			0.0233 (Sig 0.785)	-0.1844* (Sig 0.031)	-0.1654* (Sig 0.038)
20,001 - 30,000 บาท				-0.2077* (Sig 0.023)	-0.1887* (Sig 0.029)
30,001 - 40,000 บาท					0.0190 (Sig 0.825)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป					-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการจัดคนเข้าทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นต่อการจัดการด้านการควบคุม
โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง

อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง	ผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น				
	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001 – 30,000 บาท	30,001 – 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป
น้อยกว่า 10,000 บาท	-	0.4017 (Sig 0.070)	0.4545* (Sig 0.043)	0.1391 (Sig 0.535)	0.2245 (Sig 0.312)
10,001 - 20,000 บาท			0.0528 (Sig 0.558)	-0.2626* (Sig 0.004)	-0.1772* (Sig 0.036)
20,001 - 30,000 บาท				-0.3154* (Sig 0.001)	-0.2300* (Sig 0.12)
30,001 - 40,000 บาท					0.854 (Sig 0.348)
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป					-

หมายเหตุ * หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการแปลงสภาพ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบบจับคู่ ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
0.05 พบว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอัตราเงินเดือน /
อัตราค่าจ้างที่แตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการควบคุมที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 8. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพ บริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การจัดการในด้าน	\bar{x} (S.D.)							F Value	F Prob
	1	2	3	4	5	6	7		
การวางแผน	3.393 (0.632)	3.450 (0.534)	3.336 (0.675)	3.652 (0.516)	3.589 (0.522)	3.517 (0.517)	3.635 (0.536)	1.834	0.092
การจัดองค์กร	3.329 (0.788)	3.312 (0.566)	3.312 (0.600)	3.304 (0.671)	3.520 (0.598)	3.367 (0.589)	3.565 (0.626)	1.476	0.185
การจัดคนเข้าทำงาน	3.481 (0.594)	3.354 (0.499)	3.552 (0.614)	3.435 (0.676)	3.501 (0.554)	3.400 (0.604)	3.600 (0.536)	1.040	0.399
การอำนวยความสะดวก	3.487 (0.630)	3.285 (0.466)	3.328 (0.635)	3.322 (0.605)	3.400 (0.575)	3.317 (0.569)	3.515 (0.537)	1.164	0.325
การควบคุม	3.461 (0.631)	3.400 (0.554)	3.368 (0.631)	3.410 (0.655)	3.527 (0.575)	3.404 (0.571)	3.569 (0.555)		
รวม	3.430 (0.656)	3.360 (0.524)	3.379 (0.631)	3.410 (0.655)	3.527 (0.575)	3.404 (0.571)	3.569 (0.555)	1.405	0.235

หมายเหตุ (-) หมายถึง ข้อมูลค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

- 1 หมายถึง ชั้นตรงต่อกรรมการผู้จัดการใหญ่
- 2 หมายถึง การเงินและบัญชี
- 3 หมายถึง การตลาด
- 4 หมายถึง ระบบสารสนเทศ
- 5 หมายถึง อำนวยการและบริหารทรัพย์สิน
- 6 หมายถึง ปฏิบัติการ
- 7 หมายถึง บุคคล

ตารางที่ 4.32 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพ
บริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

การจัดการในด้าน	\bar{x}	S.D.	F Value	F Prob
1. การวางแผน	3.51	0.562	1.834	0.092
2. การจัดองค์กร	3.40	0.633	1.476	0.185
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.47	0.583	1.040	0.399
4. การอำนวยความสะดวก	3.38	0.574	1.164	0.325
5. การควบคุม	3.45	0.632	1.509	0.174
รวม	3.44	0.597	1.405	0.235

จากตารางที่ 4.31 และ 4.32 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่
ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อการจัดการที่
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 9. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพบริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การจัดการ ในด้าน	\bar{x} (S.D.)							F Value	F Prob
	1	2	3	4	5	6	7		
การ วางแผน	3.374 (0.518)	3.566 (0.542)	3.417 (0.421)	3.570 (0.511)	3.570 (0.612)	3.488 (0.630)	3.625 (0.571)	1.373	0.225
การจัด องค์กร	3.381 (0.718)	3.386 (0.603)	3.252 (0.509)	3.328 (0.547)	3.511 (0.664)	3.344 (0.659)	3.569 (0.682)	1.732	0.112
การจัดคน เข้าทำงาน	3.477 (0.572)	3.488 (0.609)	3.293 (0.445)	3.528 (0.538)	3.489 (0.625)	3.434 (0.613)	3.572 (0.564)	1.355	0.232
การ อำนวยความสะดวก	3.355 (0.619)	3.334 (0.562)	3.252 (0.411)	3.304 (0.622)	3.437 (0.657)	3.423 (0.590)	3.488 (0.562)	1.189	0.311
การ ควบคุม	3.419 (0.674)	3.383 (0.674)	3.407 (0.512)	3.448 (0.581)	3.567 (0.668)	3.471 (0.593)	3.600 (0.583)	1.077	0.376
รวม	3.401 (0.620)	3.431 (0.598)	3.324 (0.460)	3.406 (0.560)	3.515 (0.645)	3.432 (0.617)	3.571 (0.592)	1.345	0.251

หมายเหตุ (-) หมายถึง ข้อมูลค่า S.D.

- 1 หมายถึง วางแผนและตรวจสอบ
- 2 หมายถึง ระบบงาน
- 3 หมายถึง การเงินและบัญชี
- 4 หมายถึง ตลาดและพัฒนาธุรกิจ
- 5 หมายถึง อำนาจการและบริหารทรัพย์สิน
- 6 หมายถึง ธุรกิจ
- 7 หมายถึง บุคคลและเลขานุการ

ตารางที่ 4.34 สรุปการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพ
บริษัทที่มีต่อการจัดการ โดยจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

การจัดการในด้าน	\bar{x}	S.D.	F Value	F Prob
1. การวางแผน	3.495	0.546	1.373	0.225
2. การจัดองค์กร	3.396	0.626	1.732	0.112
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.469	0.567	1.355	0.232
4. การอำนาจการ	3.371	0.575	1.189	0.311
5. การควบคุม	3.471	0.612	1.077	0.376
รวม	3.440	0.585	1.345	0.251

จากตารางที่ 4.33 และ 4.34 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน
ก่อนการแปลงสภาพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันนั้นมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 10. บุคลากรที่ปฏิบัติงานก่อนและหลังการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 สรุปความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ

การจัดการในด้าน	การแปลงสภาพ				
	\bar{x} (ก่อน)	\bar{x} (หลัง)	ผลต่าง (ก่อน - หลัง)	t Value	Sig
1. การวางแผน	3.51	3.80	-0.29	-4.714	0.000*
2. การจัดองค์กร	3.40	3.64	-0.24	-6.072	0.000*
3. การจัดคนเข้าทำงาน	3.47	3.72	-0.25	-7.128	0.000*
4. การอำนวยความสะดวก	3.38	3.67	-0.29	-8.516	0.000*
5. การควบคุม	3.47	3.87	-0.40	-11.948	0.000*
รวม	3.45	3.74	-0.29	-7.6756	0.0000*

จากตารางที่ 4.35 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานก่อนและหลังการแปลงสภาพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันนั้น มีผลแตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 3.45 และ 3.74 เมื่อเทียบเป็นข้อย่อย พบว่า การจัดการด้านควบคุมดีมาก (0.40) ส่วนด้านการวางแผนและการอำนวยความสะดวกนั้นมีค่าใกล้เคียงกัน (0.29) ส่วนการจัดการด้านอื่น ๆ นั้นมีความคิดเห็นที่ดีขึ้นใกล้เคียงกัน

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านการจัดการที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นที่มีต่อการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) นั้นสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผน ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายหรือเป้าหมายของบริษัททำให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำงานได้ตามแผนที่ผู้บริหารได้ตั้งไว้ หรือ เรื่องของการวางแผนงานยังไม่เป็นแบบเอกชนเต็มตัว ส่งผลให้ฝ่ายปฏิบัติงานนั้นไม่พร้อมที่จะดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะด้านการวางแผน คือ ควรวิเคราะห์ตามเหตุการณ์จริงเพื่อให้พนักงานทำงานได้จริง มีการกำหนดการวางแผนงานโดยคำนึงถึงแผนงานหลักก่อน เพื่อให้ทันปีงบประมาณ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และควรมีคู่มือในการวางแผนการทำงานให้พนักงานได้ทราบ

2. ปัญหาด้านการจัดองค์กร ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องโครงสร้างที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับ Core Business การแบ่งสายการทำงาน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะด้านการจัดองค์กร คือ ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมกับองค์กร การแบ่งสายงานนั้นควรมีความชัดเจนมากขึ้น มีการกระจายสายงานให้มากขึ้น เพื่อความเป็นระบบรวมถึงการเพิ่ม หรือ ลดตำแหน่งควรมีความเหมาะสมเช่นกัน

3. ปัญหาด้านจัดคนเข้าทำงาน ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องการสรรหาบุคลากรยังไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ทำให้การมอบหมายงานไม่สัมพันธ์กัน เกิดการต่อต้านจากพนักงาน และทำให้เกิดการสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้งานด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะด้านการจัดคนเข้าทำงาน เช่น ควรมีการจัดบุคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถกับสายงานที่ปฏิบัติ หากไม่ตรงสายงานควรมีการเพิ่มการอบรมให้แก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้มีความทันสมัยมากขึ้น และในกรณีที่มีการเกษียณอายุราชการเกิดขึ้นควรเร่งหาบุคลากรทดแทน

4. ปัญหาด้านการอำนวยความสะดวก ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องของการขาดความร่วมมือในการทำงาน การประสานงานการทำงานนั้นยังไม่ดีพอ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานยังไม่เพียงพอ และมีการเกิดปัญหาช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง (ช่วงอายุ)

ข้อเสนอแนะด้านการอำนวยความสะดวก คือ ต้องเพิ่มการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้วยกัน หรือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน โดยจัดให้มีสนทนาระหว่างกันเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีและทำให้การทำงานได้รวดเร็วขึ้น กรณีที่พนักงานเกษียณอายุราชการไปนั้นควรเร่งหา

พนักงานมาเพื่อเป็นอัตราทดแทน และควรมีรางวัลตอบแทนเมื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

5. ปัญหาด้านการควบคุม ปัญหาที่พบจะเป็นเรื่องของการตรวจสอบ การควบคุมนั้นมีหลายขั้นตอนแต่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง พนักงานยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ให้ความสำคัญ และยังไม่มีความเข้าใจอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะด้านการควบคุม เช่น ควรจัดระบบการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ โดยอาจใช้ระบบการวัดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานมาช่วยในการตรวจสอบ และควรณรงค์ให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างรู้คุณค่า

นอกจากนี้ยังได้มีผู้ให้ความคิดเห็นในด้านปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในภาพรวมเพิ่มเติม คือ การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่ได้รับน้อยลง และ การทำงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของการกระทรวงการคลัง ทำให้ไม่เป็นอิสระในการทำงานเช่นเดียวกับ กสท. โทรคมนาคม และ องค์การโทรศัพท์ ที่เป็นอิสระ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานและลูกจ้างที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) 2) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม และ หลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ที่มีต่อการแปลงสภาพด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ 1) บุคลากรที่ทำงานก่อนการแปลงสภาพที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ด้านการจัดการต่างกัน 2) บุคคลที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพและหลังการแปลงสภาพมีความคิดเห็นต่อการจัดการด้านต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่ บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ อย่างน้อย 5 ปี มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane's หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดจำนวน 1,926 คน จากการสุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยหอดแบบสอบถามจำนวน 400 คน และได้แบบสอบถามคุณภาพครบถ้วน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็นความคิดเห็นทางด้านการจัดการ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการ

ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 1 กลุ่ม ตัวอย่างใช้ค่า t - test และ F - test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) ส่วนกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไปนั้นจะวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One - way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ช่วยในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน อำนาจการ และ การควบคุม ผลของการศึกษา สรุปได้ดังนี้

5.1.1. ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.40 ซึ่งมีอายุ 40 ปีและมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 54.10 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.80 มีสถานภาพเป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 94.60 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ 5 - 7 คิดเป็นร้อยละ 62.40 มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีและมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 54.90 มีอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.40 ปฏิบัติงานอยู่ด้านอำนาจการและบริหารทรัพย์สิน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ด้านระบบงาน คิดเป็นร้อยละ 18.90

5.1.2. ความคิดเห็นของบุคลากรก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ในการแปลงสภาพ คิดเป็นร้อยละ 93.20 มีความเข้าใจและทราบในวัตถุประสงค์ คิดเป็นร้อยละ 89.70 และเห็นด้วยว่าเมื่อมีการแปลงสภาพแล้วจะส่งผลดีให้แก่องค์กร คิดเป็นร้อยละ 65.70 นอกจากนี้ยังพบว่าก่อนการแปลงสภาพคิดว่าหลังจากการแปลงสภาพแล้วองค์กรจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.13 และหลังจากแปลงสภาพแล้วองค์กรจะได้รับประโยชน์ในด้านการพัฒนาองค์กร คือ องค์กรจะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบสากลมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 18.54

5.1.3. เปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ก่อนการแปลงสภาพองค์กรพนักงานมีความคิดเห็นในด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ($x = 3.51$) เช่นเดียวกับด้านการจัดคนเข้าทำงาน และ การควบคุม ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($x = 3.47$) ส่วนด้านการจัดองค์กร และการอำนาจการนั้น พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

($x = 3.39$ และ 3.38) ตามลำดับ และ หลังจากการแปลงสภาพแล้ว พบว่า การจัดการในด้านต่างๆ นั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงไปทุกด้าน คือ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($x = 3.87, 3.80, 3.72, 3.67$ และ 3.64)

5.1.4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง หน่วยงานที่สังกัด รวมถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นก่อนและ หลังการแปลงสภาพองค์กรด้านการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สรุปได้ดังนี้

5.1.4.1. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพคือ เพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.2. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการอำนวยความสะดวก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.3. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.4. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีสถานภาพการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.5. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.6. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีระยะเวลาการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่แตกต่างกันในด้านการอำนวยความสะดวก จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.7. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีอัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้างที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่

แตกต่างกันในด้านการจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุม จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.8. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีหน่วยงานที่สังกัดที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.9. พนักงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่ปฏิบัติงานก่อนการแปลงสภาพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4.10. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านการจัดการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม พบความแตกต่างกันทั้งก่อนและหลังการแปลงสภาพ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	การจัดการ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	✓	
2. อายุ	✓	
3. ระดับการศึกษา	✓	
4. สถานภาพการทำงาน		✓
5. ระดับตำแหน่งงาน		✓
6. ระยะเวลาการทำงาน	✓	
7. อัตราเงินเดือน / อัตราค่าจ้าง	✓	
8. หน่วยงานที่สังกัด		✓
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		✓

สาเหตุที่ผลการทดสอบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามนั้นมีสถานภาพเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ระดับ 5 - 7 และทำงานอยู่ในหน่วยงานอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ ด้านระบบงาน ซึ่งหน่วยงานนี้มีความเห็นในด้านการจัดการที่สอดคล้องกัน โดยมีการนำหลักการด้านการจัดการมาประยุกต์เพื่อใช้ในการทำงานด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงทำให้เกิดความคิดเห็นที่เหมือนกัน และส่งผลต่อการบริหารงานโดยตรงคือการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังสามารถสนองต่อความต้องการของผู้ที่ปฏิบัติงานได้ด้านอื่น ๆ ได้อีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงาน ก่อนและหลังการแปลงสภาพ : กรณีศึกษา บริษัท ไพรเมี่ยมไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)” ประชากรที่ทำการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรของบริษัท ไพรเมี่ยมไทย จำกัด ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า

5.2.1. ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ โดยภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือน/อัตรากำลัง หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานบริษัท ไพรเมี่ยมไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีความคิดเห็นต่อการจัดการในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิรัตน์ชัย ทองดีมีสุข (2545 : 90) พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และ อัตราเงินเดือนของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณมา เลาห์กมล (2545) ที่ศึกษาทัศนคติของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ และระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานในกสท. อัตราเงินเดือน และ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างไม่มีผลต่อทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยพร อาริยะ (2546) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทยต่อการแปรรูปองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยต่อการแปรรูปองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อการแปรรูปองค์กรในระดับมาก เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานและรายได้ มีผลต่อความคิดเห็นในการแปรรูปองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส มีผลต่อความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไพณรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์ (2544) ที่ศึกษาทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย นนทบุรี พบว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านวิธีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุ และ อายุการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปด้านการถือครองธุรกิจและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์

กับทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านการถือครองธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชวัช ไทยสุชาติ (2546) ที่ศึกษาทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (นครปฐม) ภาคกลาง พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการแปรรูปแตกต่างกัน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูป แต่ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการแปรรูปในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธิดา บริบาล (2544) ทำการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยภาพรวมแล้วมีความเห็นด้วยในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยความรู้สึกและความก้าวหน้าในการทำงานและปัจจัยความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

5.2.2. ความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) เกี่ยวกับการจัดการด้านต่าง ๆ จากการศึกษาในภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการแปลงสภาพทั้งก่อนและหลังนั้นอยู่ในระดับมาก โดยหลังการแปลงสภาพมีความพึงพอใจในระดับสูงกว่าก่อนการแปลงสภาพองค์กร หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชดา พรพัฒน์กุล (2542 : 149) ที่ทำการศึกษาทัศนคติของพนักงานในธนาคารศรีนคร ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้านคือ ด้านการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่วนการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งแสดงถึงการปรับปรุงองค์กรทั้ง 3 ด้านนี้ประสบความสำเร็จเป็นที่พอใจ ซึ่งแสดงถึงการตอบสนองจากพนักงานเป็นอย่างดี แต่ในด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้นควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นตามความคิดเห็นของพนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธีระพล อัมจิตร (2541) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูป : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ พนักงานนั้นไม่มีความเห็นที่ไม่เห็นด้วย

กับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด จากการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงาน องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ขึ้นอยู่กับเพศ อายุ สถานภาพ อายุการปฏิบัติงาน เงินเดือน การเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน และความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รัชชัย ถนอมพันธ์ (2546) ศึกษาทัศนคติของพนักงานก่อนนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี พบว่า พนักงานโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี มีทัศนคติเห็นด้วยต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์กรโทรศัพท์ อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานก่อนนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านลักษณะงาน และด้านเทคโนโลยี จำแนกตามสถานส่วนบุคคล พบว่า มีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่ต่างกัน สรุปโดยรวมพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยในพื้นที่ฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออก เขตโทรศัพท์ภาคตะวันออกที่ 3 โทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี มีทัศนคติต่อนโยบายการแปรรูปองค์กรโทรศัพท์ ส่วนใหญ่เห็นด้วยโดยต้องให้เกิดผลยอมรับให้มากที่สุด ให้พนักงานมีความเข้าใจต่อนโยบายการแปรรูป ทำแล้วเกิดผลดีอย่างไรทั้งกับพนักงานและประชาชน โดยหลังการแปรรูปเป็นบริษัทแล้วพนักงานต้องได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในรูปแบบบริษัทจำกัดต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประคอง โชคดีวัฒนา (2545) ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิผลหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออก พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิผลหลังการแปรรูปในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่ามีความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ความเห็นที่อยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน และด้านคุณภาพการบริการ ส่วนด้านที่ความเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านประสิทธิภาพทางด้านคุณภาพการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) และด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิผลขององค์กรโทรศัพท์หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งวิเคราะห์โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อประสิทธิผลขององค์กรโทรศัพท์หลังการแปรรูป แตกต่างกันตาม เพศ การศึกษา แต่ไม่มีความแตกต่างตามระดับตำแหน่งชั้นและระดับเงินเดือน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดนุพล คุณประสพ (2547) ที่ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ภายหลังการแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านคุณภาพการบริหารจัดการที่ดี และ ความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน ด้านคุณภาพการบริการ และ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลังการแปรรูป ซึ่งวิเคราะห์โดยสถิติ t - test และ One -way ANOVA ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลังการแปรรูป ประกอบด้วย อายุ ระดับตำแหน่ง การศึกษา เงินเดือน ส่วนเพศ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยได้ประมวลข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยและมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ด้านการวางแผน มีข้อเสนอแนะว่า การวางแผนนั้นควรวิเคราะห์ตามเหตุการณ์จริง ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ควรเลือกแผนงานหลักเพื่อปฏิบัติก่อนให้ทันปีงบประมาณ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบข้อมูลหรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ควรมีคู่มือการวางแผนทั้งนี้เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้จริง และควรปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบเพื่อความเหมาะสมและทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 ด้านการจัดองค์กร มีข้อเสนอแนะว่า การจัดองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างให้มีความเหมาะสม ในการแบ่งสายงานต้องมีความชัดเจน มีการกระจายสายงานมากขึ้นเพื่อให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น ในด้านการกำหนดบุคลากรนั้นจำเป็นต้องกำหนดให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรทั้งนี้ควรเพิ่ม - ลดตำแหน่งให้เหมาะสมกับคุณภาพภายนอกเช่นกัน และควรจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเพิ่มขึ้นหรือชี้แจงให้ทราบมากขึ้น

1.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดบุคลากรให้ตรงความรู้ความสามารถกับสายงานที่ปฏิบัติ ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มพูนความรู้แก่พนักงานทั้งเก่าและใหม่ ควรหาอัตรากำลังทดแทนกรณีเกิดตำแหน่งว่าง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังให้ความเห็นในเรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การปลูกฝังให้พนักงานรักในองค์กร รักในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

1.4 ด้านการอำนวยความสะดวก ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการประสานงานการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้มากขึ้น รวมถึงการจัดให้มีสัมมนาการระหว่างผู้บังคับบัญชาด้วยกัน ผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง ลูกน้องกับลูกน้องด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกัน หรือความสนิทสนมกัน เพื่อให้การประสานงานในการทำงานนั้นง่ายขึ้น สะดวกขึ้น หรือควรเพิ่มพนักงานเพื่อให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้อาจพิจารณาในเรื่องของการให้รางวัล ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

1.5 ด้านการควบคุม ได้ให้ข้อเสนอแนะที่น่าสนใจในด้านนี้เกี่ยวกับเรื่องของการตรวจสอบการทำงาน ทั้งนี้ควรจัดระบบการตรวจสอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อาจใช้ระบบการวัดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานมาช่วยในเรื่องการตรวจสอบการทำงานได้เช่นกัน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญในเรื่องของการรณรงค์ให้พนักงานเกิดความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและรู้คุณค่าเช่นกัน

1.6 นอกจากข้อเสนอแนะดังกล่าว ยังมีข้อเสนอแนะที่เป็นมุมมองภาพรวมที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบมา พบว่า เป็นเรื่องของการกำหนดสิทธิประโยชน์ได้รับน้อยลง และ เรื่องการทำงานที่ไม่เป็นอิสระ เนื่องจากการทำงานนั้นยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง ทำให้ไม่เป็นอิสระในการทำงานเช่นเดียวกับ กสท. โทรคมนาคม และ องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่เป็นอิสระ

2. ข้อเสนอแนะด้านนโยบายโดยผู้วิจัย แบ่งได้ดังนี้

2.1 เนื่องจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนไปเพื่อให้ทันต่อกระแสปัจจุบันในยุคกระแสโลกาภิวัตน์จึงทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเกิดความยืดหยุ่น หรือมีการผสมผสานกันในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้เป็นเพราะหลักการทำงานนั้นจำต้องอยู่บนพื้นฐานการทำงานที่ทำกันมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้น ในการที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานนั้นก็ควรจะมีการยืดหยุ่นหรือโอนอ่อนบ้าง เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมสู่วิธีการบริหารงานแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของแนวคิดการทำงาน รูปแบบการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานนั้นถือได้ว่าเป็นการเชื่อมโยงสัมพันธ์ หรือ เป็นการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุนี้ทำให้มุมมองของการบริหารงานนั้นเปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับปรีชา วัชรภัย เลขานุการสำนักงานการพลเรือน (ก.พ.) ได้กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องคำนึงถึงการสร้างและการบริหารเครือข่ายสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ และองค์กรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องขยายขอบเขต

ความสัมพันธ์และเพิ่มจำนวนเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานแนวคิดของการบริหารเครือข่ายนี้อาจเป็นการสร้างพันธมิตรในการทำงานเปรียบเสมือนทำหน้าที่ในการเปิดช่องทางการทำงาน เพื่อเพิ่มฐานลูกค้าผู้รับบริการได้อีกช่องทางหนึ่งด้วย

2.2 ประเด็นต่อมาคือ วัฒนธรรมองค์กร จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนด้วย เพื่อความเป็นเอกชนมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อรองรับการบริหารงานและการตัดสินใจที่รวดเร็วขึ้น ทั้งยังสามารถช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นสู่ความเสถียรในด้านการสื่อสารเพื่อให้ทัดเทียมนานาประเทศ นอกจากนี้แล้ว ทางบริษัทได้ปรับโฉมและพัฒนาการให้บริการรูปแบบใหม่อีกหนึ่งช่องทางคือ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนเกี่ยวกับการให้บริการผ่านตู้ ปณ.999 โดยส่งฟรี ไม่ต้องคิดแถมปี หรือเสียค่าบริการแต่อย่างใด โดยมีกำหนด 1 ปี หมดเขตบริการนี้วันที่ 15 สิงหาคม 2551 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการทำงานของบริษัทที่เปลี่ยนไป สมกับสโลแกน “เชื่อมโยงคนไทยด้วย ♥ ไปรษณีย์” (เฉลิมวิสต์,2550) ซึ่งคาดว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านทั่วไป เป็นเรื่องของการให้บริการจัดส่งเอกสารหรือพัสดุอื่น ๆ ควรมีการจัดส่งให้ถูกต้อง รวดเร็วและถึงมือผู้รับให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ควรมีปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านนี้อย่างเร่งด่วน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการและป้องกันกรณีการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น

ด้านการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานที่ปฏิบัติงาน เฉพาะสำนักงานใหญ่เพียงแห่งเดียวเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจแยกส่วนเป็นส่วนสำนักงาน ส่วนภูมิภาค หรือ ส่วนสาขา เป็นต้น เนื่องจากกิจการไปรษณีย์นั้นมีอยู่ทั่วประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ในการศึกษาการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบต่อไป

นอกจากศึกษาความคิดเห็นของพนักงานแล้ว อาจทำการศึกษาเฉพาะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุรุษไปรษณีย์อีกด้านด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการทำงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และถือเป็นการสร้างความพึงพอใจ ความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ ทั้งยังเป็นการพัฒนาให้บริการของกิจการไปรษณีย์ดีขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กระทรวงการคลัง สำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐ. (2543). **ธำระนำรู้การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ**. กั้นยายน.
- การสื่อสารแห่งประเทศไทย. (2545). **บันทึกวันวาน การสื่อสารแห่งประเทศไทย**. _____ . (2545). **ย้อนรอยไปรษณีย์ไทย**.
- _____ . (2545). **สื่อโลกถึงไทย..สื่อใจถึงคุณ** , หนังสือที่ระลึก 20 ปี กสท.
- _____ . (2545). **การแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย**.
- _____ . (2545). **เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการแปลงสภาพครั้งที่ 1**. กรุงเทพฯ.
- _____ . (2545). **เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อชี้แจงรับฟังความคิดเห็นร่างแผนแม่บทการพัฒนากิจการไปรษณีย์**. วันที่ 22 พฤษภาคม 2545, ห้องนนทรี โรงแรม ที เค พาเลซ .
- _____ . (2545). **เอกสารประกอบการคำบรรยายโครงการรณรงค์ปรับบทบาทพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยมุ่งมั่นสู่การแปลงสภาพ**. ระหว่างวันที่ 5 – 31 สิงหาคม 2545 . กรุงเทพฯ.
- _____ . (2545). **เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการแปลงสภาพเป็น บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. ระหว่างวันที่ 25 สิงหาคม – 22 กันยายน 2545 . กรุงเทพฯ.
- _____ . (2545). **100 ปี การไปรษณีย์ไทย**.
- _____ . (2545). **100 ปี การโทรคมนาคม**.
- ชัยสิทธิ์ เถลิงมีประเสริฐ. (2538). **สถิติเพื่อนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดิน รัชญพฤทธิ. (2548). การบริหารและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ:อมรการพิมพ์.
- พิสิฏฐ์ ภัคเกษม. (2533). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ:คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและธนาคารกรุงเทพ.
- มัลลิกา ดันสอน. (2547). การจัดการยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:ธรรมมลการพิมพ์.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2547). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:พิทักษ์อักษร.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2544). วิจัยเชิงปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒน์.
- ศิริชัย พงศ์วิชัย. (2547). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2542). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สารนิพนธ์

- วาสนา ขวัญใจ. (2539). ผลกระทบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อพนักงาน : กรณีศึกษา
องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิศักดิ์ วรรณวิจิ. (2546). การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการวิเคราะห์การรับรู้และความ
คาดหวังของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ภาคนิพนธ์

- ธีระพล อิมจิตร. (2541). ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยต่อ
ประสิทธิภาพหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่
แจ้งวัฒนะ. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

- กรรมมา เล่าห์กมล. (2545). **ทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการการสื่อสารแห่งประเทศไทย
ต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิระชัย ศรีสมบัติ. (2539). **ทัศนคติของพนักงานต่อการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ : กรณีพนักงาน
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติรี ทวีโชติ. (2547). **ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)
ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณุพล คุณประสพ. (2547). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานภายหลัง
การแปรรูปการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : ศึกษากรณี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 จังหวัด
ชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัช ไทยสุชาติ. (2546). **ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค :
กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (นครปฐม) ภาคกลาง**.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุศวรรณ เจตนัจฉิตจางง. (2539). **การศึกษาทัศนคติของผู้บริหารการประปานครหลวงต่อ
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประคอง โชคดีวัฒนา. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานองค์การโทรศัพท์ต่อประสิทธิผลหลัง
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายโทรศัพท์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาร ฤทธิมนต์ศรี. (2545). **ความคิดเห็นของพนักงานไปรษณีย์ต่อการแปรรูปกิจการไปรษณีย์**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปรีชา ตันติรักษ์. (2548). **ความคิดเห็นของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือต่อการนำ
ระบบการพื้นฐานของกิจกรรมมาใช้ในองค์กร**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ไพณรินทร์ ไพธรรมโชติวัฒน์. (2544). **ทัศนคติต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บางกรวย นนทบุรี.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พืงศรี ภักดีสุวรรณ. (2542). **ศึกษาความรู้ ความเข้าใจของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการบริหารภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชช ถนอมพันธ์. (2546). **ทัศนะของพนักงานต่อนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีโทรศัพท์จังหวัดจันทบุรี.**
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชดา พรพัฒน์กุล. (2542). **การศึกษาทัศนคติพนักงานที่มีต่อการปรับองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารศรีนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- วรเทพ มงคลประพุดดี. (2542). **รูปแบบการปรับโครงสร้างและศึกษาการแปรสภาพของ การสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัตน์ชัย ทองคิมิสุข. (2545). **การพัฒนาองค์การหลังการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สรिया มีสมบูรณ์. (2547). **ความคิดเห็นของพนักงานการประสานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลัง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ มหาบัณฑิต. (การบริหารและนโยบายสังคม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.**
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธิดา บริบาล. (2544). **ความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).**
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสภานาคะโร. (2548). **ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นและพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อ การจัดการของ Henri Fayol : กรณีศึกษา บริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สเตอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.**
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ออมสิน ชีวะพุดักษ์. (2545). ผลกระทบของการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 15.

อุดม ภัทริชवाल. (2543). ผลกระทบการปฏิรูปรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงานต่อพนักงานการไฟฟ้า

ฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ
มหาดบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ชัยพร อาริยะ. (2546). ความคิดเห็นของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยต่อการแปรรูป

องค์กร. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. สืบค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2550, จาก

http://202.28.18.232/dcms/print.php?option=print&institute_code=31&bib=134

[www.ThailandPost.com / about_annual.asp](http://www.ThailandPost.com/about_annual.asp), December, 2005

[www.thaigor.go.th./news](http://www.thaigor.go.th/news), 5 July, 2005

ด
ร
ค

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ :
กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยข้อมูลนี้จะเกิดประโยชน์เฉพาะในการจัดทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ (กรณีที่ท่านตอบไม่ครบทุกข้อแบบสอบถามชุดนี้ จะไม่สามารถนำไปประมวลผลได้) ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือของท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 44 ข้อ โดยแบ่งคำถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามคุณลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถาม 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) แบ่งลักษณะคำถาม ดังนี้

2.1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ

2.2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในด้านการจัดการ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดหาคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ประกอบด้วยคำถาม 25 ข้อ และคำถามด้านปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว
 หรือ ตีพิมพ์ข้อความลงใน.....ที่จัดไว้ให้

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 25 - 29 ปี 30 - 34 ปี
 35 - 39 ปี 40 ปี และ มากกว่า
3. ระดับวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษา นักเรียนการไปรษณีย์ (คปท.)
 อนุปริญญาเทียบเท่า ปริญญาตรี
 ปริญญาโท และ สูงกว่า
4. สถานภาพการทำงาน พนักงาน ลูกจ้าง
5. ระดับตำแหน่งงาน ระดับ 1 - 4 ระดับ 5 - 7
 ระดับ 8 ขึ้นไป
6. ระยะเวลาการทำงาน 5 - 9 ปี 10 - 14 ปี
 15 ปี และ มากกว่า
7. อัตราเงินเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท 10,001 - 20,000 บาท
 หรือ อัตราค่าจ้าง 20,001 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป
8. หน่วยงานที่สังกัด ขึ้นตรงต่อกรมการผู้จัดการใหญ่
 ด้านการเงินและบัญชี
 ด้านการตลาดและพัฒนาธุรกิจ
 ด้านระบบสารสนเทศ
 ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน
 ด้านปฏิบัติการ
 ด้านบุคคล

9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านวางแผนและตรวจสอบ
 ด้านระบบงาน
 ด้านการเงินและบัญชี
 ด้านตลาดและพัฒนาธุรกิจ
 ด้านอำนาจการและบริหารทรัพย์สิน
 ด้านธุรการ
 ด้านบุคคลและเลขานุการ

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านการจัดการของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพของ
บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ส่วนที่ 2.1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงตามความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว
 หรือติ๊กข้อความลงใน.....ที่จัดไว้ให้

- องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแปลงสภาพองค์กรให้ได้ทราบก่อนหรือไม่
 มี ไม่มี
- ท่านทราบวัตถุประสงค์และมีความเข้าใจกรณีการแปลงสภาพองค์กรหรือไม่
 ทราบ เหตุผล
 ไม่ทราบ เหตุผล.....
- ท่านคิดว่าเมื่อมีการแปลงสภาพองค์กรแล้ว เกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร
 ผลดี เหตุผล
 ผลเสีย เหตุผล.....
- ก่อนการแปลงสภาพองค์กร ท่านคิดว่าหลังแปลงสภาพแล้วจะเป็นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 การพัฒนาองค์กรมีมากกว่าเดิม
 โครงสร้างองค์กรได้รับการปรับปรุงดีขึ้น
 การพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาและมีศักยภาพมากขึ้น
 อัตราผลตอบแทน/อัตราค่าจ้างได้รับการปรับปรุงดีขึ้นกว่าเดิม
 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยมากขึ้น
 ภาพลักษณ์องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น
 อื่น ๆ (ระบุ)

5. หลังการแปลงสภาพแล้ว ท่านคิดว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์ คือ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การพัฒนาองค์กรได้พัฒนาอย่างเป็นระบบสากลมากขึ้น
- โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- การพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการทำงานมากขึ้น
- อัตราผลตอบแทน/อัตรากำลังเพิ่มขึ้น
- เกิดการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัยมากขึ้น
- ภาพลักษณ์องค์กรมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น
- อื่น ๆ (ระบุ)

ส่วนที่ 2.2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านก่อนและหลังการแปลงสภาพของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ท่านคิดว่าข้อมูลต่อไปนี้เป็นส่วนที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานก่อนและหลังการแปลงสภาพ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการแปลงสภาพ (ทุกข้อต้องตอบ 2 ครั้ง)

เกณฑ์การประเมินผล 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก
 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย
 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม	การแปลงสภาพ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการวางแผน						
1. การวางแผนและกำหนดตามนโยบายที่เป็นระบบ	ก่อน					
	หลัง					
2. การปฏิบัติตามแผนและนโยบายที่กำหนด	ก่อน					
	หลัง					
3. การประเมินผลและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น	ก่อน					
	หลัง					
4. การกำหนด กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	ก่อน					
	หลัง					
5. บริษัทมีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้	ก่อน					
	หลัง					

ด้านการจัดองค์กร						
1. การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ	ก่อน					
	หลัง					
2. การกำหนดตำแหน่งงานและอัตราค่าจ้างคนที่มี ความสัมพันธ์กันที่เหมาะสมและยุติธรรม	ก่อน					
	หลัง					
3. การแบ่งสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างองค์กร อย่างชัดเจน	ก่อน					
	หลัง					
4. การแบ่งสายการทำงานและกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม	ก่อน					
	หลัง					
5. การกำหนดอัตราบุคลากรเหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมาย	ก่อน					
	หลัง					
ด้านการจัดคนเข้าทำงาน						
1. การสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นไปอย่างมีระบบ ยุติธรรมและตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้	ก่อน					
	หลัง					
2. การมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ	ก่อน					
	หลัง					
3. การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและการศึกษาต่อ	ก่อน					
	หลัง					
4. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน	ก่อน					
	หลัง					
5. การกำหนดสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับอย่าง ชัดเจนตามระเบียบที่กำหนด	ก่อน					
	หลัง					
ด้านการอำนวยความสะดวก						
1. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน อย่างเป็นระบบ	ก่อน					
	หลัง					
2. การส่งเสริม กระตุ้นสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	ก่อน					
	หลัง					
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	ก่อน					
	หลัง					

ด้านการอำนวยความสะดวก							
4. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	ก่อน						
	หลัง						
5. การเปิดบริการสายด่วนให้บริการประชาชนในการให้ข้อมูลหรือติดต่อรับเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับบริษัท	ก่อน						
	หลัง						
ด้านการควบคุม							
1. การกำหนดมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน	ก่อน						
	หลัง						
2. การควบคุมดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้	ก่อน						
	หลัง						
3. การปรับปรุงพัฒนาและติดตามงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ	ก่อน						
	หลัง						
4. การตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใสตรวจสอบได้	ก่อน						
	หลัง						
5. การพัฒนาระบบงานเพื่อความเป็นสากลมากขึ้น	ก่อน						
	หลัง						

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านต่อปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรในด้านการจัดการ และการปฏิบัติงาน พร้อมข้อเสนอแนะเพิ่มเติม กรณีการแปลงสภาพบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์นอกเหนือจากข้อมูลข้างต้นในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

2. ด้านการจัดองค์กร

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3. ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

4. ด้านการอำนวยความสะดวก

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

5. ด้านการควบคุม

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับและการวิเคราะห์จะจัดทำในภาพรวมเท่านั้น (กรุณาตอบทุกคำถามด้วย)

พัชรินทร์ โพธิ์วาพรรณ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2542

1. รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในข่ายที่จะใช้ พ.ร.บ.ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

รัฐวิสาหกิจ ตามคำจำกัดความที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการงบประมาณ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1.1 ประเภทองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

รัฐวิสาหกิจประเภทนี้จัดตั้งโดยมีกฎหมายเฉพาะของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ พระราชกำหนดประกาศคณะปฏิวัติ หรือ พระราชกฤษฎีกา เช่น การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นต้น รวมทั้งรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งตามระเบียบซึ่งไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล เช่น โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง โรงงานไฟ โรงงานสุรา กรมสรรพสามิต โรงพิมพ์ตำรวจ กรมตำรวจ สำนักงานธนาคุณเคราะห์ กรมประชาสัมพันธ์

1.2 ประเภทบริษัท ซึ่งจัดตั้งขึ้นภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือกฎหมายว่า

ด้วยบริษัทมหาชน จำกัด โดยรัฐหรือรัฐวิสาหกิจถือหุ้นมากกว่าร้อยละ 51 เช่น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ขนส่ง จำกัด บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัดฯลฯ

รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในข่ายสามารถใช้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ได้ คือ รัฐวิสาหกิจประเภทองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของซึ่งจัดตั้งโดยกฎหมายเฉพาะหรือระเบียบข้อบังคับ สำหรับรัฐวิสาหกิจที่มีสถานะเป็นบริษัทอยู่แล้วไม่ต้องใช้กฎหมายนี้

พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มิได้เป็นกฎหมายในลักษณะบังคับให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งต้องแปลงสภาพเป็นบริษัท แต่เป็นเพียงเครื่องมือที่นำมาใช้ เมื่อรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในประเภทองค์การรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของต้องการแปลงบริษัท เมื่อรัฐวิสาหกิจเหล่านั้นแปลงเป็นบริษัทแล้ว บริษัทยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม เนื่องจากกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด โดยบริษัทยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจอยู่คราบเท่าที่รัฐยังคงถือหุ้นในบริษัทนั้นมากกว่าร้อยละ 51 แต่เมื่อรัฐจำหน่ายหุ้นในบริษัทดังกล่าวจนรัฐถือหุ้นดังกล่าวต่ำกว่าร้อยละ 50 แล้วบริษัทนั้นจึงกลายเป็นบริษัทเอกชนเต็มรูปแบบ

2. ขอบเขตการแปลงสภาพ

พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดขอบเขตการแปลงสภาพเป็นบริษัทสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติได้หลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ดังนี้

2.1 รัฐวิสาหกิจหนึ่งจะเปลี่ยนทุนเป็นทุนเรือนหุ้นและจัดตั้งเป็นบริษัทเดียวหรือหลายบริษัทก็ได้

2.2 รัฐวิสาหกิจหนึ่งจะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นของหลายบริษัทนั้น จะกระทำในคราวเดียวกันหรือไม่ก็ได้

2.3 รวมกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนของหลายรัฐวิสาหกิจมาจัดตั้งเป็นบริษัทเดียวกันหรือหลายบริษัทก็ได้

นอกจากนั้นพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังระบุการ โอนสินทรัพย์และการกำหนดมูลค่าหุ้นและจำนวนหุ้น พนักงาน การค้ำประกันเงินกู้ และสิทธิการใช้ที่ราชพัสดุหรือสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การโอนอำนาจ สิทธิ หรือประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจไปยังบริษัท การยุบเลิกรัฐวิสาหกิจไว้ด้วย (อ้างอิง : การสื่อสารแห่งประเทศไทย, เอกสารประกอบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็นบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2545)

ขั้นตอนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542

รัฐวิสาหกิจใดที่มีความประสงค์ที่จะเปลี่ยนทุนทั้งหมดหรือบางส่วนหรือทุนเรือนหุ้นในรูปแบบบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด จะทำเรื่องเสนอต่อกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบก่อน แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจและดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ต่อไป

คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการหรือแนวทางให้ดำเนินการนำทุนบางส่วนหรือทั้งหมดมาแปลงเป็นทุนเรือนหุ้นในรูปแบบของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการแล้วจะพิจารณารายละเอียดในการแปลงทุนเป็นทุนเรือนหุ้นให้เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เช่น กำหนดกิจการ สิทธิ หนี้ และ สินทรัพย์ส่วนที่จะโอนไปให้แก่บริษัทกำหนดทุนเรือนหุ้น กำหนดจำนวนหุ้นและมูลค่าของหุ้น กำหนดจำนวนพนักงานที่จะเป็นลูกจ้างของบริษัทจัดทำหนังสือบริคณห์สนธิข้อบังคับของบริษัทจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการกำหนดจำกัด หรือ

จดอำนาจ สิทธิ หรือประโยชน์ต่าง ๆ จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกา เพื่อกำหนดเงื่อนไขเวลาขุดเล็ก รัฐวิสาหกิจและจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เมื่อคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้ง บริษัทพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ แล้วนำมาเสนอคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเพื่อ พิจารณาและเสนอคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติรายละเอียดในการเปลี่ยนทุนขององค์กร เป็นทุนเรือนหุ้นแล้วก็ให้นายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือ นายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัดแล้วแต่กรณีจดทะเบียนบริษัทตามกฎหมายนั้น โดยในขั้นแรกให้กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นแทนรัฐบาลทั้งหมดซึ่งบริษัทดังกล่าวยังคงมี สถานะเป็นรัฐวิสาหกิจเช่นเดิม

วิธีการปฏิบัติในการแปลงรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท (พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542)

รัฐวิสาหกิจเสนอหลักการและแนวทางนำทุนมาเปลี่ยนสภาพเป็นหุ้นและจัดตั้งบริษัทต่อ กระทรวงการคลัง เมื่อผ่านความเห็นชอบในหลักการแล้ว จะนำเสนอต่อคณะกรรมการนโยบาย ทุนรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 5) จำนวนไม่เกิน 26 คน โดยมีนายกรัฐมนตรี เป็น ประธานกรรมการ และพิจารณาอนุมัติหลักการ (มาตรา 13) ว่าด้วยการให้เปลี่ยนทุนเป็นหุ้นโดยมีการจัดตั้ง คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทขึ้นมา โดยที่คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งนั้นมีจำนวนไม่ เกิน 11 คน (มาตรา 16) โดยมีปลัดกระทรวงเข้าสังกัด เป็น ประธานกรรมการ และ คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทจะพิจารณารายละเอียดต่าง ๆ (มาตรา 19) และเสนอต่อ คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 21) พิจารณาในรายละเอียดและกำหนดรัฐมนตรีที่ จะเป็นผู้กำกับดูแลด้านนโยบายของบริษัทต่อไป (มาตรา 13 และ 21) และเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติให้แปลงทุนเป็นหุ้นและให้จัดตั้งบริษัท (มาตรา 22) จากนั้นให้นายทะเบียน ตามพ.ร.บ. บริษัทมหาชน จำกัด จดทะเบียนให้กับรัฐวิสาหกิจ เป็น บริษัทจำกัด หรือ บริษัท มหาชน จำกัด (มาตรา 22 และเมื่อรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพเป็นบริษัทแล้ว ให้ดำเนินการยกเลิก กฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 28) ถือเป็น การแปลงสภาพมาเป็นบริษัทอย่างเต็มตัว

ดังนั้นสรุปได้ว่า เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการ สมควรให้มีกฎหมายที่จะเป็นเครื่องมือของรัฐ เมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจ จากรูปแบบเดิมที่เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทองค์การของรัฐตามที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นให้เป็นรูปแบบ บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชน จำกัด แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่งโดยมีการ เปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นทุนของบริษัทที่รัฐถือหุ้นทั้งหมด และยังคงให้มีอำนาจหน้าที่ เช่นเดิม รวมทั้งให้พนักงานเช่นเดียวกับที่เคยเป็น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินการ

และเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบให้กระทำได้อย่างสะดวก เมื่อได้มีการเตรียมการในรายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เรียบร้อยแล้ว โดยการกระจายหุ้นที่รัฐถือไว้ให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและการบริหารจัดการ ในกิจการที่รัฐวิสาหกิจเดิมดำเนินการอยู่ได้ต่อไปในอนาคตจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ที่มา : การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 120 - 121

ภาคผนวก 3

บัญชีหมายเลข 1
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างเดิม	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างใหม่ที่ปรับในอัตราร้อยละ 3
1	4,880	5,030
1.5	4,880	5,030
2	4,880	5,030
2.5	4,880	5,030
3	4,880	5,030
3.5	4,880	5,030
4	4,880	5,030
4.5	5,020	5,175
5	5,160	5,320
5.5	5,305	5,470
6	5,450	5,620
6.5	5,605	5,780
7	5,750	5,940
7.5	5,925	6,110
8	6,090	6,280
8.5	6,265	6,460
9	6,440	6,640
9.5	6,625	6,830
10	6,810	7,020
10.5	7,010	7,225
11	7,210	7,430
11.5	7,425	7,650
12	7,640	7,870
12.5	7,870	8,110

บัญชีหมายเลข 1
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างเดิม	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างใหม่ที่ปรับในอัตราร้อยละ 3
13	8,100	8,350
13.5	8,340	8,595
14	8,580	8,840
14.5	8,830	9,100
15	9,080	9,360
15.5	9,340	9,625
16	9,600	9,890
16.5	9,875	10,175
17	10,150	10,460
17.5	10,440	10,760
18	10,730	11,060
18.5	11,035	11,375
19	11,340	11,690
19.5	11,665	12,020
20	11,990	12,350
20.5	12,340	12,715
21	12,690	13,080
21.5	13,065	13,465
22	13,440	13,850
22.5	13,840	14,260
23	14,240	14,670
23.5	14,665	15,110
24	15,090	15,550
24.5	15,540	16,010
25	15,990	16,470

บัญชีหมายเลข 1
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างเดิม	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างใหม่ที่ปรับในอัตราร้อยละ 3
25.5	16,470	16,965
26	16,950	17,460
26.5	17,470	17,995
27	17,990	18,530
27.5	18,550	19,110
28	19,110	19,690
28.5	19,715	20,310
29	20,320	20,930
29.5	20,970	21,600
30	21,620	22,270
30.5	22,320	22,995
31	23,020	23,720
31.5	23,770	24,490
32	24,520	25,260
32.5	25,330	26,095
33	26,140	26,930
33.5	27,010	27,825
34	27,880	28,720
34.5	28,815	29,685
35	29,750	30,650
35.5	30,745	31,675
36	31,740	32,700
36.5	32,775	33,765
37	33,810	34,830
37.5	34,885	35,935

บัญชีหมายเลข 1
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างเดิม	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างใหม่ที่ปรับในอัตราร้อยละ 3
38	35,960	37,040
38.5	37,150	38,270
39	38,340	39,500
39.5	39,730	40,930
40	41,120	42,360
40.5	42,570	43,855
41	44,020	45,350
41.5	45,485	46,855
42	46,950	48,360
42.5	48,430	49,885
43	49,910	51,410
43.5	51,405	52,950
44	52,900	54,490
44.5	54,410	56,045
45	55,920	57,600
45.5	57,450	59,175
46	58,980	60,750
46.5	60,530	62,350
47	62,080	63,950
47.5	63,650	65,565
48	65,220	67,180
48.5	66,810	68,820
49	68,400	70,460
49.5	70,100	72,115
50	71,620	73,770

บัญชีหมายเลข 1
บัญชีอัตราเงินเดือน / ค่าจ้างที่ปรับในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างเดิม	อัตราเงินเดือน / ค่าจ้างใหม่ที่ปรับในอัตราร้อยละ 3
50.5	73,250	75,450
51	74,880	77,130
51.5	76,540	78,840
52	78,200	80,550
52.5	79,910	82,310
53	81,620	84,070
53.5	83,395	85,900
54	85,170	87,730
54.5	87,020	89,635
55	88,870	91,540
55.5	90,795	93,525
56	92,720	95,510
56.5	94,720	97,570
57	96,720	99,630
57.5	98,820	101,790
58	100,920	103,950

บัญชีหมายเลข 2
บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ลำดับ	กลุ่มที่ 6 กลุ่มงาน ทั่วไป ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	กลุ่มที่ 5 กลุ่มงาน เทคนิค ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	กลุ่มที่ 4 กลุ่มค่าเนื้องาน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	กลุ่มที่ 3 กลุ่มงาน วิชาชีพเฉพาะ ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	กลุ่มที่ 2 กลุ่มพนักงาน บริหาร / ชำนาญการ ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	กลุ่มที่ 1 กลุ่มพนักงาน บริหารระดับสูง ขั้นต่ำ - ขั้นสูง
1	5,320 - 26,930					
2	5,620 - 34,830	5,620 - 34,830				
3	5,940 - 39,500	5,940 - 39,500				
4	7,430 - 45,350	7,430 - 45,350	7,430 - 45,350	7,430 - 45,350		
5		9,360 - 54,490	9,360 - 54,490	9,360 - 54,490	9,360 - 54,490	
6		11,690 - 63,950	11,690 - 63,950	11,690 - 63,950	11,690 - 63,950	
7		14,670 - 73,770	14,670 - 73,770	14,670 - 73,770	14,670 - 73,770	
8			18,530 - 80,550	18,530 - 80,550	18,530 - 80,550	
9				25,260 - 84,070	25,260 - 84,070	
10					28,720 - 87,730	
11					32,700 - 91,540	32,700 - 91,540
12						37,040 - 95,510
13						42,360 - 99,630
14						48,360 - 103,950

บัญชีหมายเลข 3
บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูงของลูกจ้างประจำ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547

ชื่อตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง
<u>ตำแหน่งลูกจ้างเต็มขั้นสูงเทียบเท่าพนักงานระดับ 1</u> เจ้าหน้าที่บรรจุหีบห่อ คนสวน นักการภารโรง เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	5,320 – 26,930
<u>ตำแหน่งลูกจ้างเต็มขั้นสูงเทียบเท่าพนักงานระดับ 2</u> เจ้าหน้าที่รับฝาก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทั่วไป เจ้าหน้าที่นำจ่าย เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ขับรถยนต์	5,620 – 34,830

ข้อมูลประกอบการแนะแนวการศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน

โรงเรียนการไปรษณีย์จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2432 โดยสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ กรมหลวงภาณุพันธุ์วงศ์วรเดช การรับนักเรียนในสมัยนั้นเป็นการรับจากผู้มีความรู้อ่านออกเขียนได้ อายุระหว่าง 16 - 25 ปี เป็นนักเรียนฝึกหัด และ/หรือ นักเรียนกองเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วได้รับการบรรจุเป็น เจ้าหน้าที่ไปรษณีย์โทรเลข

(หมายเหตุ : เดิมกรมไปรษณีย์ ขึ้นอยู่กับกระทรวงโยธาธิการและได้โอนมาอยู่กระทรวงคมนาคม เมื่อปีพ.ศ. 2484 โดยรวมกรมโทรเลขเข้ามาด้วยเป็น กรมไปรษณีย์โทรเลข)

โรงเรียนได้ดำเนินการรับสมัครเรื่อยมาจนถึงปีพ.ศ. 2484 (รวม 51 ปี มีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 665 คน) จึงได้มีการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงาน ก.พ. โดยเริ่มรับสมัครจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมปีที่ 6 (ม.ศ.3 เดิม) อายุระหว่าง 16 - 20 ปี (ภายหลังปรับเป็น 16 - 25 ปี) หลักสูตรระยะเวลา 2 ปี โดยรับ 2 แผนก คือ แผนกธุรการ (ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นแผนกสื่อสารและแผนกวิชาไปรษณีย์ตามลำดับ) และแผนกช่าง (ซึ่งต่อมาเปลี่ยนเป็นแผนกวิชาโทรคมนาคม) และนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2485 เป็นต้นมา จึงได้เปลี่ยนชื่อเรียกนักเรียนจากนักเรียนฝึกหัด/นักเรียนกอง เป็น **คปท.** หรือ **คมนาคนไปรษณีย์โทรเลข** และเริ่มนับรุ่นของผู้สำเร็จการศึกษารุ่นนี้เป็น คปท.รุ่นที่ 1 นับตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา และจำนวนผู้สำเร็จการศึกษจนถึงปัจจุบัน (คปท.รุ่นที่ 61 / 2548) มีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 10,759 คน (นักเรียนกอง 665 คน รวมกับคปท. รุ่นที่ 1 - 61 รวม 10,094 คน)

(หมายเหตุ : เดิมไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร เพียงแต่กำหนดว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอ่านออกเขียนได้เท่านั้น)

หลังจากการหยุดรับนักเรียนตั้งแต่ปีพ.ศ. 2541 และได้มีการเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่ในปีพ.ศ. 2547 และเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนการไปรษณีย์และโทรคมนาคม (ซึ่งขณะนั้นสังกัด กสท.) เป็นโรงเรียนการไปรษณีย์ (สังกัดบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด)

อนึ่ง สำหรับคุณสมบัติของนักเรียนและระยะเวลาการศึกษาของนักเรียนได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นระยะนับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2485 เป็นต้นมา ดังนี้

ปี พ.ศ.	คปท. รุ่นที่	คุณวุฒิที่รับสมัคร	ระยะเวลาเรียน (ปี)
2485 - 2510*	1 - 25	ม.ศ.3	2
2511 - 2513	26 - 28	ม.ศ.5 (สายสามัญ)	1
2514 - 2521	29 - 37	ม.ศ.3	2
2522**	38	ม.ปลายสายอาชีพ (ช่างไฟฟ้า / ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	1
2523 - 2527	39 - 43	ม.ปลายสายอาชีพ (พาณิชย์การ และ ช่างวิทยุ / โทรคมนาคม ช่างไฟฟ้า / ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	1
2528 - 2541	44 - 59	ม.ปลายสายอาชีพ (พาณิชย์การทุกสาขา)	1
2547 - 2549	60 - 62	ม.ปลายสายสามัญ	1

หมายเหตุ : * ชั้นปีที่ 1 เหมือนเหมือนกันแต่จะมาแยกแผนกในปีที่ 2 ว่า เป็นแผนกธุรการหรือแผนกช่าง

**ปีพ.ศ. 2522 งดรับแผนกวิชาไปรษณีย์ รับเฉพาะแผนกวิชาโทรคมนาคม

2. วิสัยทัศน์ / ภารกิจของโรงเรียนการไปรษณีย์ และสมรรถนะของนักเรียนโรงเรียนการไปรษณีย์

วิสัยทัศน์

“เป็นสถาบันการศึกษาชั้นไปรษณีย์ ที่ผลิตบุคลากรที่มีสมรรถนะตามความต้องการของ ปณท.”

ภารกิจ

- จัดการเรียนการสอนหลักสูตร 1 ปี
- ผลิตบุคลากรที่มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ให้แก่ ปณท. อย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะของนักเรียนโรงเรียนการไปรษณีย์

“ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย และ สำนึกในการให้บริการที่ดี ”

3. เนื้อหาหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตรที่สอนในโรงเรียนในระยะแรก ช่วงก่อนปีพ.ศ. 2485 วิชาที่เรียนประกอบด้วย 6 วิชา ได้แก่ 1. การไปรษณีย์ 2. รับส่งโทรเลข 3. ช่างโทรเลข/โทรศัพท์ 4. ช่างไฟฟ้า 5. คลังออมสิน (เดิมกิจการออมสินรวมอยู่กับกรมไปรษณีย์โทรเลข) 6. กฎหมายไปรษณีย์ และโทรเลข

สำหรับระยะที่ 2 เนื้อหาวิชาที่เรียนมีการสอดแทรกวิชาพื้นฐานที่มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาทั่วไปไว้ในหลักสูตรด้วย ประกอบด้วย ภาควิชาการ ได้แก่ 1. หมวดความรู้ทั่วไปและการเลขานุการ 2. หมวดสังคมศึกษา 3. หมวดอักษรศาสตร์ 4. หมวดคำนวณและไฟฟ้า 5. หมวดเฉพาะวิชากรม และภาคฝึกทักษะ ซึ่งเป็นการฝึกรับส่งสัญญาณโทรเลข การฝึกปฏิบัติวิชาช่างไฟฟ้าและช่างโทรเลขโทรศัพท์

ปัจจุบัน โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วย ภาคทฤษฎี 8 ภาควิชา 785 ชั่วโมง และภาคฝึกปฏิบัติ 300 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 1,085 ชั่วโมง ดังนี้

1. ภาควิชาทั่วไป	96	ชั่วโมง
2. ภาควิชากฎหมาย	21	ชั่วโมง
3. ภาควิชาการจัดการ	52	ชั่วโมง
4. ภาควิชาการไปรษณีย์และบริการการเงิน	346	ชั่วโมง
5. ภาควิชาการเงินและบัญชี	63	ชั่วโมง
6. ภาควิชาคอมพิวเตอร์	80	ชั่วโมง
7. ภาควิชาการตลาดและพัฒนารธุรกิจ	57	ชั่วโมง
8. ภาควิชาภาษาอังกฤษ	70	ชั่วโมง
9. ภาคฝึกปฏิบัติ ณ ที่ทำการ	300	ชั่วโมง

หมายเหตุ : การฝึกปฏิบัติ ณ ที่ทำการ คือ การฝึกงานของแผนก / งานต่าง ๆ ในที่ทำการไปรษณีย์ ระยะเวลาประมาณ 8 สัปดาห์

4. คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์

1. สำเร็จการศึกษาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (ม.6) ภาคเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.00
2. สัญชาติไทย
3. เพศชาย ผ่านการเรียนหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 หรือผ่านการตรวจคัดเลือกเข้าเป็นทหารกองเกินแล้ว

เพศหญิง* โสด

4. อายุ 17 – 25 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันปีครบสมัคร

หมายเหตุ : * เพศหญิง เปิดรับสมัครปีการศึกษา 2550 เป็นปีแรก

5. ความก้าวหน้าในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์จะได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงาน ระดับ 2 ของบริษัท ไปรษณีย์ จำกัด และ จะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์ในแต่ละปีการศึกษาซึ่งสามารถสอบไล่ได้เป็นลำดับที่ 1 – 10 จะได้รับการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในสถาบันการศึกษาของรัฐในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้แก่ เศรษฐศาสตร์ การเงิน และบัญชี วิศวกรรม คอมพิวเตอร์ วิศวกรรมสารสนเทศ การตลาด อีกด้วย

ประกาศบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อเข้าศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์

ด้วยบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความประสงค์จะรับสมัครบุคคลเข้าศึกษาในโรงเรียนการไปรษณีย์ ประจำปีการศึกษา 2550 ระยะเวลาการศึกษา 1 ปี จำนวน 150 คน โดยแยกเป็นเพศชาย 100 คน และ เพศหญิง 50 คน ทั้งนี้ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานระดับ 2 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอัตราเงินเดือน 7,380.- บาท จึงกำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัคร ดังต่อไปนี้

คุณสมบัติทั่วไป

1. สัญชาติไทย
2. เพศหญิง ต้องเป็นโสด
เพศชาย ต้องผ่านการเรียนหลักสูตรรักษาดินแดนชั้นปีที่ 3 หรือผ่านการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารประจำการแล้ว
3. อายุไม่ต่ำกว่า 17 ปี และไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์นับถึงวันปิดรับสมัคร
4. ไม่เคยรับโทษจำคุกพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ
5. เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
6. มีร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคต่อไปนี้
 - 6.1 โรคเรื้อน
 - 6.2 วัณโรคในระยะอันตราย
 - 6.3 โรคเท้าช้างในระยะปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - 6.4 โรคยาเสพติดให้ร้ายแรง
7. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างพักราชการ พักงาน หรือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการ ออกจากงานไว้ก่อน หรือต้องขาดความชำนาญอันมิใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
8. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
9. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
10. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก ไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยจากหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัท

11. ไม่เคยถูกลงโทษให้ออก ไล่ออกจากสถานศึกษาใด ๆ

หมายเหตุ : ไม่รับสมัครผู้ที่บวชเป็นพระภิกษุ สามเณร

หลังที่ทำการแปลงสภาพเป็น บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แล้วได้มีการรับ
เฉพาะนักเรียนไปรษณีย์ ส่วนแผนกช่างไม่ได้รับสมัครเรียนแต่อย่างใด
ส่วนการรับสมัครที่เปิดรับสมัครพิเศษหญิงนั้น ได้มีการเปิดรับสมัครปี
การศึกษา 2550 เป็นปีการศึกษาแรก

คุณสมบัติการศึกษา

ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสาขาสามัญ (ม.6)

ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า 2.00

การติดต่อสอบถามและหลักฐานการรับสมัคร

ผู้ประสงค์จะรับสมัครสอบถามข้อมูลหรือขอรับใบสมัครได้ที่

1. โรงเรียนการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ถนนแจ้งวัฒนะ หลักสี่
กรุงเทพมหานคร 10210 โทร 0-2573-7126 , 0-2831-3775
2. ที่ไปรษณีย์ทั่วประเทศ (เฉพาะการสอบถามข้อมูล)
3. Web Site
 - WWW.thailandpost.com
 - WWW.praisanee.com

หมายเหตุ : สำหรับใบสมัครให้ติดต่อขอรับโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายได้ที่ ไปสมัครสอบ ณ
โรงเรียนการไปรษณีย์ หรือ Download จาก Web Site ในข้อ 3.

ทั้งนี้ กำหนดรับสมัครสามารถยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ณ โรงเรียนการไปรษณีย์ พร้อม
เอกสารดังนี้

1. ใบระเบียบนแสดงผลการเรียน (Transcript) ดัชนีฉบับ โดยระบุคะแนนเฉลี่ยที่ได้พร้อม
สำเนา 1 ชุด
2. หนังสือสำคัญประจำตัวแสดงวิทยฐานะได้สำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 หรือ สด.
8 หรือ สด.43 พร้อมสำเนา 1 ชุด
3. กรณีการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ให้นำหลักฐานต้นฉบับมาแสดง พร้อมสำเนา 1 ชุด
4. รูปถ่ายหน้าตรงสวมเสื้อเชิ้ตสีขาวไม่สวมหมวกและใส่แว่นตาดำขนาด 2 นิ้ว ถ่ายครั้ง
เดียวกัน ไม่เกิน 3 เดือน จำนวน 3 รูป
5. บัตรประจำตัวประชาชน พร้อมสำเนา 1 ชุด
6. ค่าธรรมเนียมสมัครสอบ จำนวน 200.- บาท

วิธีการสอบคัดเลือก

1. วิชาที่สอบคัดเลือก (ข้อเขียน)

- 1.1 คณิตศาสตร์
- 1.2 ภาษาไทย
- 1.3 ภาษาอังกฤษ
- 1.4 คอมพิวเตอร์เบื้องต้น
- 1.5 การทดสอบทัศนคติ

2. สอบสัมภาษณ์ เมื่อผู้สมัครสอบผ่านการสอบข้อเขียน

กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ

การกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ในแต่ละปีจะเป็นไปตามที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด รับประทานในชวงนั้น ๆ ต่อไป

ค่าใช้จ่าย

1. ค่าบำรุงการศึกษา ค่าประกัน และกิจกรรม จำนวน 10,000.- บาท
2. ค่าเครื่องแบบนักเรียน และ ชุดพละ ค่าเข็มขัด เน็คไท เข็มกลัดสัญลักษณ์โรงเรียน กระเป๋า และ สมุดนักเรียน ประมาณ 5,000.- บาท

เมื่อสำเร็จการศึกษา

1. ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานระดับ 2 ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอัตราเงินเดือน 7,380.- บาท
2. กรณีทำงานให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่ครบ 3 ปีบริบูรณ์ ต้องชดใช้เงินค่าเสียหายตามที่บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กำหนด

แผนเส้นทางการฝึกอบรม

เส้นทางการฝึกอบรมสำหรับพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นั้นมีหลายหลักสูตรให้พนักงานได้เลือกอบรม โดยแต่ละหลักสูตรมีระยะเวลาอบรมและสถานที่อบรมแตกต่างกันตามเนื้อหาของหลักสูตร โดยแต่ละหลักสูตรสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Web Site ของ พบ. (ดูรายละเอียดใน วิธีการฝึกอบรม ของแต่ละหลักสูตร)

1. หลักสูตรร่วม (Core Course)

หลักสูตร	ส่วน / สำนักงาน			ศูนย์ฯ / ปณ.		
	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าแผนก	พนักงาน เวร	หัวหน้าแผนก / พ.การเงิน/บัญชี	ทน.ปณ. / ผช.ทน.ปณ.
1. ปฐมนิเทศ	✓			✓		
2. เส้นทางสู่ความสำเร็จ	✓			✓		
3. นักบริหารธุรกิจไปรษณีย์ระดับต้น	✓			✓		
4. นักบริหารธุรกิจไปรษณีย์ระดับกลาง		✓			✓	
5. การบริหารงานไปรษณีย์			✓			✓

2. หลักสูตรเฉพาะทาง (Technical Course)

หลักสูตร	วิธีการอบรม	
	อบรมที่ พบ.	E - Learning
ด้านไปรษณีย์		
1. การบริหารจัดการที่ทำการ	X	
2. หัวหน้าส่วนนำจ่าย	X	
3. เจ้าหน้าที่รับฝาก	X	
4. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการไปรษณีย์ขาออก	X	
5. เจ้าหน้าที่นำจ่าย	X	
ด้านทั่วไป		
6. การสัมภาษณ์ผู้ตรวจสอบภายใน พนักงานตรวจสอบภายใน	X	
7. การบริหารจัดการสำหรับหัวหน้าแผนก	X	
8. การสอบสวนและดำเนินการทางวินัย	X	
9. วิทยากร	X	
10. การเตรียมพร้อมชีวิตกับวัยเกษียณ	X	
11. การเขียนหนังสือราชการ หนังสือโต้ตอบ และรายงานการประชุม	X	
12. นักบัญชีกับงบการเงิน	X	
13. เทคนิคการตรวจสอบและภาษีที่เกี่ยวข้อง	X	
14. การบริหารผลงานของพนักงาน	X	
15. การพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงาน ปณท.		X
16. การบริหารการเงิน		X
17. การจัดทำเอกสารการเบิกจ่ายเงิน		X
18. ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี สำหรับบุคลากรของ ปณท.		X
19. การพัฒนาบุคลากร โดยวิธี ON-THE-JOB TRAINING		X
ด้านบริหารธุรกิจ		
20. เทคนิคการจัดทำแผนกลยุทธ์	X	
21. CRM (Customer Relationship Management)	X	
22. ศิลปะการเสนองานเพื่อให้ได้งาน : Power Pitches	X	
23. การบริหารต้นทุนเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	X	
24. การเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ	X	
25. การบริหารคลังสินค้าและพัสดุคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ	X	

26. การบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ขององค์กร	X	
27. เทคนิคการขายเชิงรุก		X
28. การขจัดโต้แย้ง		X
29. ความรู้เกี่ยวกับการทำธุรกิจแฟรนไชส์		X
ด้านภาษาต่างประเทศ		
30. English for Postal Counter Services	X	
31. Business English	X	
32. Enhancing Your English Skill		X
33. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อให้บริการไปรษณีย์		X
ด้านคอมพิวเตอร์		
34. Ms Windows		X
35. Ms Word		X
36. Ms Excel		X
37. Ms PowerPoint		X
38. Internet		X
39. การบำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบ CA POS	X	
40. PC Diagnostic & Utility Software	X	
41. Computer Network	X	
42. การจัดทำ Web Site เบื้องต้น	X	
43. การพัฒนาขีดความสามารถในการจัดทำ Web Site	X	
44. การสร้างสื่อสำเร็จรูปเพื่อการนำเสนอ	X	
ด้านการตลาด		
45. การประเมินโครงการลงทุน	X	
46. การติดตามและประเมินผลแผนงาน / โครงการ	X	
47. การบริหารการเงิน (สำหรับผู้บริหาร)	X	
48. การวิจัยตลาด	X	
49. ความรู้พื้นฐานด้านการตลาด	X	
50. การจัดทำแผนการตลาด	X	
51. Supply Chain Management	X	

หมายเหตุ : พบ. จะจัดทำบทเรียน หลักสูตรด้านคอมพิวเตอร์ทั้ง 5 หลักสูตร จะจัดทำบทเรียน
ในระบบ E - Learning รวมทั้งจัดทำเป็น CD - ROM ส่งให้หน่วยงานต่าง ๆ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวางแผนตรวจสอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การวางแผนการตรวจ ควบคุม ภายใน ตรวจสอบติดตามแผน วิเคราะห์ความเสี่ยง บริหารความเสี่ยง งานสำนักงานที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายในทุกด้าน ฯ
2. ด้านระบบงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การพัฒนาระบบ วิเคราะห์ระบบ ดูแลฐานข้อมูล รวบรวมข้อมูล ให้การสนับสนุนข้อมูล จัดทำสถิติลูกค้ารายใหญ่ รวบรวมข้อมูลบริการไปรษณีย์ระหว่างประเทศ
3. ด้านการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น จัดทำแผนงบประมาณการเงิน ควบคุมงบประมาณการเงิน จ่ายตัวแลกเงิน ตรวจสอบธนาคาร รวมถึงตัวแทน Pay at Post
4. ด้านตลาดและพัฒนาธุรกิจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การวิเคราะห์แผนงาน ประสานงานการให้ข้อมูลแก่หน่วยงานภายนอก การติดตามผลงาน การให้บริการลูกค้าสัมพันธ์ การส่งเสริมภาพลักษณ์ รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับไปรษณีย์และสิ่งสะสม
5. ด้านอำนวยการและบริหารทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น งานบริการ สํารวจ ตรวจสอบ กำกับดูแลเกี่ยวกับการจัดประโยชน์ที่ดิน อาคาร และระบบสาธารณูปโภค งานสำรวจเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานตรวจนับพัสดุ ธุรภัณฑ์ ทรัพย์สินของไปรษณีย์ และงานอำนวยการให้แก่หน่วยงาน พนักงาน และลูกจ้าง
6. งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น งานสารบรรณ งานโต้ตอบหนังสือ งานรับส่งหนังสือ รวมถึงการพิมพ์เอกสารต่าง ๆ
7. งานบุคคลและเลขานุการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น งานด้านวิชาการ งานบริหาร การศึกษา งานบุคคล งานวินัยสอบสวน งานร้องเรียน และงานสวัสดิการ

บทเรียน อ.ส.ม.ท. กรณีของ มิ่งขวัญ แสงสุวรรณ บทเรียนการแปลงสภาพ

แม้ต้องเผชิญกับกระแสด้านจากองค์กรพัฒนาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อสังเกตว่าการเปลี่ยนแปลงการแปลงสภาพ อ.ส.ม.ท. เพื่อนำเข้าตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะขัดต่อบทบัญญัติของมาตรา 40 ในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 หรือไม่

แต่ดูเหมือนว่า นายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ ผู้อำนวยการ อ.ส.ม.ท. ก็สามารถขับเคลื่อนกระบวนการแปลงสภาพให้ลื่นไหลไปได้เป็นลำดับไม่ว่าจะเปรียบเทียบกับแรงต้านที่เกิดขึ้นในกรณีของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) หรือในกรณีของสถานีโทรทัศน์กองทัพบก (ททบ.5) ก็ต้องยอมรับว่ากรณีของ อ.ส.ม.ท. เนียนมากกว่า

ประการหนึ่งอาจเป็นเพราะจากกรณีของ กฟผ. รัฐบาลได้เฉพาะสำนักพัฒนาธุรกิจกระทรวงการคลัง ได้สรุปบทเรียนและปลดล็อกที่อาจเป็นปัญหาได้หลายสื่อ โดยเฉพาะสื่อที่ช่วยหนุนสำหรับผู้มีอุปการคุณ ขณะเดียวกันประเด็นกระบวนการทำงานของนายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ ก็รอบคอบรัดกุมและไม่ประสพกับกระแสการต้านภายในที่รุนแรงมากนัก

การทำประชามติในหมู่พนักงาน อ.ส.ม.ท. ซึ่งมีมากถึง 80% ที่แสดงประชามติ ปรากฏว่า 70% เห็นด้วย มีเพียง 20% เท่านั้นที่ไม่เห็นด้วย เปรียบเทียบกับกรณีของ กฟผ. แล้วถือว่าแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าที่ กฟผ. พนักงานได้แสดงผ่านสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยการชุมนุมยึดเชื้อแสดงความไม่เห็นด้วยกับการแปลงสภาพ ทั้งจาก กฟผ. ยังกวนปลายไปยัง กปด. และ กปน. อีกด้วยนี่ย่อมเป็นรูปธรรมชี้ชัดว่าการทำความเข้าใจระหว่างผู้บริหาร กฟผ. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหาร อ.ส.ม.ท. มีความแตกต่างกันตรงนี้ถือว่าเป็นฝีมือและความสามารถของนายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ โดยตรง

ขณะเดียวกันที่สำคัญเป็นอย่างมากก็คือภายใน อ.ส.ม.ท. ไม่เพียงแต่จะมีนายสวัสดิ์ ฉ่ำเฉลิม อัยการสูงสุดเป็นประธานบอร์ดเท่านั้น หากแต่ยังมีนายชงทอง จันทรางศุ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นรองประธานบอร์ด ตรงนี้ย่อมสร้างความมั่นใจให้เป็นอย่างสูงว่าการดำเนินการแปลงสภาพของ อ.ส.ม.ท. ไม่น่าขัดหรือผิดบทบัญญัติมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญ ยิ่งกว่านั้นในการรับฟังความคิดเห็นยังมีนายสุขุม เฉลยทรัพย์ มีส่วนร่วมอยู่ด้วยอย่าลืมเป็นอันขาดว่านายสุขุม เฉลยทรัพย์ นอกจากเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ยังได้ชื่อว่าเป็นผู้มีบทบาทอย่างสูงใน www.สวนดุสิตโพล

อย่าได้แปลกใจไปเลยหากเสียงที่เคียดแค้นอีกทีก็ของกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนจะเงียบเป็นลำดับในกรณีของ อ.ส.ม.ท. แต่ไปดังเป็นอย่างมากที่ ททบ.5 และช่อง 11 ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า

องค์กรพัฒนาเอกชนอันถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก เมื่อไม่มีปัจจัยภายในของ อ.ส.ม.ท. ขานรับการเคลื่อนไหวก็ไม่คิดคัดค้านข้ามกับสถานการณ์ที่ ททบ.5 ปัจจัยภายในอ่อนเปลาะเป็นอย่างมาก

ยิ่งกว่านั้นกล่าวสำหรับ นายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ ที่สามารถอุตุจุดอ่อนเปลาะอันเป็นปัจจัยภายในลงได้ที่สำคัญก็คือ เขาดำเนินการอย่างมีการปรึกษาหารือกับพนักงานโดยเฉพาะสหภาพแรงงานพนักงาน อ.ส.ม.ท. อย่างใกล้ชิดและเดินตามแนวทางที่สำนักพัฒนารัฐวิสาหกิจกระทรวงการคลังได้กำหนดเป็นแผนแม่บทเอาไว้ได้อย่างครบถ้วน

การเปลงสภาพ อ.ส.ม.ท. จึงได้เป็นกรณีศึกษาสำหรับรัฐวิสาหกิจแห่งอื่น ๆ ขณะเดียวกันก็เป็นเครื่องวัดฝีมือและความสามารถกับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ด้วยว่ากระบวนการอย่างไรจึงเป็นไปได้อย่างรวดเร็วไม่ประสบกับการขัดขวางต่อต้านทั้งภายในและภายนอกศักยภาพของนายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ จึงเป็นศักยภาพที่บ่งชี้อนาคตน่าจะไปได้ไกลมากกว่า อ.ส.ม.ท. อย่างแน่นอน

ไม่ว่าจะประสบกับกระแสต่อต้านขัดขวางอย่างไร แต่ตราบไคที่พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร อยู่ในฐานะรัฐบาลและเป็นนายกรัฐมนตรี เรื่องนี้ก็จะดำเนินต่อไป แต่ก็น่าจะเป็นการดำเนินด้วยความรอบคอบและรัดกุมมากยิ่งขึ้น

บทเรียนจากการเปลงสภาพ อ.ส.ม.ท. โดยนายมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ จึงเป็นกรณีศึกษาที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นบทเรียนที่จะนำไปปรับประยุกต์เข้ากับกระบวนการเปลงรัฐวิสาหกิจแห่งอื่น ๆ

ที่มา : หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ, คอลัมน์ดังได้สดับมา , วันที่ 5 กรกฎาคม 2547 : 2,
ปีที่ 27 ฉบับที่ 3598 (2798)

ผลกระทบของการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

ความสำคัญของปัญหา

การแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.) โดยแยกออกเป็น 2 องค์กร คือ บมจ. กสท. โทรคมนาคม และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนารัฐวิสาหกิจตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้แถลงการณ์ไว้ต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 สอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมของประเทศไทย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2540 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมที่ได้อนุมัติ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2541 และเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2543 และเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 โดยรัฐบาลมีความมั่นใจว่าการแปลงสภาพ กสท. นั้นจะเกิดประโยชน์แก่ประชาชนทำให้ได้รับการบริการที่ดีขึ้นและเป็นมาตรฐานสากล สามารถสะท้อนต้นทุนที่แท้จริงได้และเป็นไปตามกลไกตลาด ทั้งยังเป็นการลดภาระของภาครัฐในด้านการลงทุนและการก่อหนี้สาธารณะ ช่วยพัฒนาตลาดทุนของไทยและส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันกับผู้ประกอบการจากต่างประเทศตามพันธกรณีกับองค์การการค้าโลก (WTO) ในปี พ.ศ. 2549

การแปลงสภาพ กสท. เป็นการปรับเปลี่ยนทั้งสภาพองค์กร โครงสร้างการบริหารขององค์กรและบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านสิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ ด้านการจัดแบ่งสินทรัพย์ ด้านแก้ไขกฎหมาย ด้านการพนักงานและลูกจ้าง ด้านกลยุทธ์การตลาด เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่ทั้งสองบริษัทจะต้องพิจารณาหาแนวทางแก้ไขไว้ล่วงหน้าก่อน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของทั้งสองบริษัทจะต้องศึกษาให้เห็นภาพรวมของผลกระทบที่น่าจะเกิดขึ้นและมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างรอบด้านตลอดจนแสวงหาแนวทางป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดและหลีกเลี่ยงมิให้เกิดปัญหาที่เป็นการบั่นทอนศักยภาพในการแข่งขันต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงขั้นตอนการพิจารณาตลอดจนผลสรุปของการแปลงสภาพ กสท. ตาม พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542
2. เพื่อศึกษาประเด็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นสาระสำคัญจากการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการแปลงสภาพ กสท.
3. เพื่อศึกษาและประเมินภาพรวมผลกระทบและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหรือน่าจะเกิดขึ้นจากการแปลงสภาพ กสท. ในด้านต่าง ๆ และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของปัญหา

4. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นหรือน่าจะเกิดขึ้นจากการแปลงสภาพ กสท.

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการแปลงสภาพ กสท. ในภาพรวมเพื่อให้เห็นสภาพและความเชื่อมโยงของปัญหาต่าง ๆ ในแต่ละด้านในมุมมองกว้างและเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขหรือป้องกันปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวเชิงนโยบายและกลยุทธ์โดยจะไม่ครอบคลุมถึงรายละเอียด ขั้นตอนวิธีปฏิบัติในเชิงลึก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาจะใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นหลักโดยเน้นการศึกษาข้อมูลจากมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง รายงานผลการประชุมการดำเนินงานของคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทของ กสท. มติคณะกรรมการและข้อตกลงต่าง ๆ ที่สำคัญบทบัญญัติและผลทางกฎหมายของพ.ร.บ. ทูกรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 และรายงานการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการแปลงสภาพ กสท. ตลอดจนรายงานของคณะที่ปรึกษาของ กสท. ในการแปรรูปของ กสท. ผู้ความเป็นธุรกิจ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การแปลงสภาพ กสท. จากสภาพองค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยแยกเป็นรูปแบบบริษัท 2 บริษัท คือ บมจ. กสท. โทรคมนาคม และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นั้นจะส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งองค์กร คือ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ บมจ. กสท. โทรคมนาคม อย่างเป็นนัยสำคัญ ได้แก่ ผลกระทบด้านการจัดองค์กรและการบริหารจัดการ ผลกระทบด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ผลกระทบด้านการเงินและระบบบัญชี และผลกระทบด้านบริการและการตลาด น่าจะเป็นผลกระทบที่สำคัญที่สุด และเป็นปัญหาอันดับแรกของบริษัทต้องจัดวางนโยบายและกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันในตลาดบริการโทรคมนาคมอันเป็นปัจจัยความอยู่รอดขององค์กร ส่วนผลกระทบที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ กับบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อาจมีความคล้ายคลึงกับบมจ. กสท. โทรคมนาคม แต่ระดับความรุนแรงและเข้มข้นของปัญหาอาจจะน้อยกว่า แต่ปัญหาสำคัญของบริษัทอยู่ที่การลดหรือควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและการเพิ่มรายได้จากบริการไปรษณีย์เชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพึ่งตนเองของบริษัทซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

นอกจากนั้นการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารได้มีการพิจารณาและเตรียมการไว้แล้วอย่างเป็นระบบที่ดีพอสมควร มีการว่าจ้างบริษัทที่

ปรึกษาเข้ามาให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ไว้เพื่อใช้ในการทำงานของทั้งสองบริษัท โดยมีหลักการและแนวคิด คือ แก่ใจและเปิดจุดอ่อน พร้อมกับสร้างและเสริมจุดแข็ง ปรับองค์กรให้มีการบริหารเชิงธุรกิจด้วยระบบการบริหารและเครื่องมือที่ทันสมัยและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ พัฒนาคุณภาพและความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปลูกฝังทัศนคติที่ดี ต่อบริษัท และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการบริการและการตลาด ทั้งด้านทีมงานและรูปแบบโดยนำแนวคิดการสร้างศูนย์รับผิดชอบหรือหน่วยธุรกิจ แบ่งแยกความรับผิดชอบอย่างชัดเจนหลักการกระจายอำนาจและการบริหารงานโดยใช้เป้าหมายเป็นหลัก (Management by objective)

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้มั่นคงยืนยาวต่อไปได้จะต้องมีนโยบายและกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ดังนี้

1. สร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่สามารถเชื่อมโยงผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดีและเป็นการสร้างความเข้าใจ ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานอีกทางหนึ่ง
2. ผู้บริหารต้องติดตามประเมินผลการนำนโยบายและกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างประจำว่าผลการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุง แก่ใจ พัฒนานโยบายและกลยุทธ์ให้ดีขึ้น
3. เน้นการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกับการปลูกฝังทัศนคติและค่านิยมใหม่ให้เป็นแนวคิดเชิงธุรกิจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำนโยบายและกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล และเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปได้โดยเร็ว

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารคนหนึ่งของ กสท. มีความเชื่อมั่นว่า กสท. เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการทำงานและการแข่งขัน เมื่อแปลงสภาพเป็นบริษัทแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ การที่ผู้บริหารได้เล็งเห็นปัญหาต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทันและมีการเตรียมการแก้ไขอย่างเป็นระบบแล้วเชื่อได้ว่าบริษัทจะต้องประสบความสำเร็จและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสการแข่งขันทันอย่างแน่นอน

ที่มา : บทคัดย่อ เรื่อง ผลกระทบของการแปลงสภาพการสื่อสารแห่งประเทศไทย

โดย นายออมสิน ชีวะพฤกษ์ (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (ปรอ.) รุ่นที่ 15, 2545

ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ - นามสกุล พชรินทร์ โพธิ์ราพรรณ
- ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2543
- ประวัติการทำงาน
พ.ศ. 2543 - 2544 ลูกจ้างโครงการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่องค์กร
บริหารส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งนักวิชาการการคลัง
ช่วยปฏิบัติหน้าที่ราชการงานพัฒนาและกิจการส่วนท้องถิ่น
ที่ทำการปกครองอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
- พ.ศ. 2544 - 2550 บริษัทโรงงานกระดาษเทนมา (ประเทศไทย) จำกัด
จังหวัดนนทบุรี