

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสื่อสารแห่งประเทศไทย ได้จัดตั้งขึ้นเป็นรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม (เปลี่ยนมาสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีและสารสนเทศ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2545) ตามพระราชบัญญัติ การสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.2519 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 มีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงาน และนำมาซึ่งความเจริญของกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม เพื่อประโยชน์แห่งรัฐและประชาชน ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับกิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม และธุรกิจอื่นที่ต่อเนื่องใกล้เคียงกันหรือ ซึ่งเป็นประโยชน์ แก่กิจการไปรษณีย์และโทรคมนาคม ทั้งนี้เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติให้เป็น อำนาจหน้าที่ของนิติบุคคลอื่นโดยเฉพาะ (คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน, 2545 ภาคผนวก 9)

การจัดตั้งการสื่อสารแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจโดยแยกออกมาจากกรมไปรษณีย์ โทรเลข ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 นั้นมีภารกิจและหน้าที่หลัก ในการให้บริการอยู่ 3 ประการ ดำเนินการ และส่งเสริม พร้อมทั้งดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่อง คือ

1. ให้บริการด้านไปรษณีย์
2. ให้บริการด้านโทรคมนาคม
3. ให้บริการด้านการเงิน

การเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศทำให้การแข่งขันในกิจการด้านสื่อสารโทรคมนาคมทวีความเข้มข้น รุนแรงโดยเฉพาะได้มีการผลักดันให้เกิดการเจรจาการค้าระหว่างประเทศที่ทำให้ ประเทศไทย เข้าสู่ การค้าโลก โดยได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization : WTO) เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2538 และเข้าร่วมเจรจาตกลงการค้าพหุภาคีรอบอุรุกวัยว่าด้วยการค้าและบริการ ในชื่อว่า ความตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรการค้าและบริการ (General Agreement on Trade and Service : GATS) โดยประเทศสมาชิกที่เป็นสมาชิกทั้งหลายต้องร่วมเจรจาจัดทำข้อผูกพัน เปิดเสรี ให้แก่กันและกัน ตามหลักการเปิดเสรีแบบก้าวหน้าเป็นลำดับ ซึ่งในการเจรจารอบอุรุกวัย ประเทศไทยได้ให้ข้อผูกพันในการเปิดเสรีทางโทรคมนาคมแก่ประเทศสมาชิก WTO เข้ามาประกอบ ธุรกิจบริการโทรคมนาคมพื้นฐานเริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม 2549 โดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องออกกฎหมาย

ที่จำเป็นเกี่ยวกับโทรคมนาคมออกใช้บังคับ (กระทรวงคมนาคม, 2545 : 27) และมีข้อกำหนดให้ธุรกิจที่เคยผูกขาดโดยรัฐ กลายเป็นธุรกิจที่แข่งขันโดยเสรี ทำให้ประเทศไทยมีพันธะและข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามกรอบ และกฎเกณฑ์ ที่ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติ และจากการเกิดเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2539 เกิดวิกฤติการณ์ทางการเงินของประเทศในแถบภูมิภาคเอเชีย ทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤติการณ์ในครั้งนั้น รัฐบาลในขณะนั้นจึงได้ตัดสินใจกู้เงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund : IMF) โดยรัฐบาลไทยได้รับเงินสนับสนุนทางการเงินจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศ IMF เป็นจำนวน 17.3 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ ในลักษณะของการกู้ยืม และต้องเข้าสู่โปรแกรมของ IMF เพื่อนำมาแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ดังกล่าว จากผลของการที่ประเทศไทยต้องเข้าสู่โปรแกรมดังกล่าว ได้มีข้อตกลงที่กำหนดให้ประเทศไทยต้องทำการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นบริษัทจำกัด ตามหนังสือแสดงเจตจำนงตั้งแต่ ฉบับที่ 1 กับกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการที่รัฐบาลไทยมีเป้าหมายระยะปานกลางที่จะเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการรัฐวิสาหกิจที่มีความสำคัญ นอกจากนี้รัฐบาลยังจะพิจารณาทบทวนปรับปรุงกรอบของกฎหมายที่จะอนุญาตให้เอกชนเข้าร่วมลงทุนรวมทั้งการเตรียมการ ตราพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ข้อตกลงที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจยังคงเป็นเจตจำนงในฉบับต่อๆ ไปจนถึงการจัดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสำเร็จเสร็จสิ้น (กระทรวงการคลัง [online], 2541) การสื่อสารแห่งประเทศไทยในขณะนั้นก็เป็นหนึ่งในหลายรัฐวิสาหกิจที่จะต้องเข้าสู่การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปเป็นบริษัทจำกัด เพื่อให้เอกชนเข้ามาาร่วมดำเนินการและเป็นเจ้าของกิจการของรัฐมากขึ้น โดยให้มีการกระจายหุ้นบางส่วนเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ในส่วนของการสื่อสารแห่งประเทศไทย ตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคมได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้ง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด ขึ้นตาม มาตรา 16 ของพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 แนวทางการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2543 และคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2543 คณะกรรมการได้จัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามแนวทางที่กฎหมายกำหนดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว การสื่อสารแห่งประเทศไทยจึงได้แปลงสภาพ แยกเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546

ก่อนที่จะแปลงสภาพเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) การสื่อสารแห่งประเทศไทย ซึ่งมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ มีการบริหารจัดการที่ยังอ้างอิงกับระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เช่น งานด้านธุรการ ได้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณมาปรับใช้ในการด้านการบริหารงานบุคคล ใช้ระเบียบข้อบังคับการสื่อสารแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 3 ว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การตัดเงินเดือน การลดขั้นเงินเดือน เป็นต้น ได้นำระเบียบข้าราชการพลเรือนมา

ประยุกต์ใช้ในการบริหารการเงินและงบประมาณจะต้องตั้งงบประมาณผ่านหน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงคมนาคม หรือกระทรวงการคลัง เพื่อขอความเห็นชอบ เมื่อผ่านการเห็นชอบจึงจะดำเนินการต่อไปได้ ทำให้การบริหารจัดการในแต่ละด้านไม่คล่องตัว และทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากสาระสำคัญของแผนแม่บทการพัฒนากิจการโทรคมนาคมของประเทศ จึงส่งผลโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง จากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ซึ่งในระยะแรก รัฐโดยกระทรวงการคลังยังคงถือหุ้นทั้งหมดร้อยเปอร์เซ็นต์ และในระยะเวลาต่อไปจะต้องปรับเปลี่ยนสัดส่วนให้เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) โดยรัฐถือหุ้นต่ำกว่าร้อยละ 50 ในด้านของพนักงานต้องเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากพนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นลูกจ้างของบริษัท (คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน, 2545 : 108) หรือมาเป็นพนักงานของบริษัทในเครือหรือบริษัทลูกที่จะมีการแยกบริการบางประเภทออกไปจัดตั้งเป็นบริษัทย่อย (subsidiaries) ของบริษัทแม่ ซึ่งในการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานในองค์กรใหม่นี้จะมีระดับความเข้มงวดในการคัดเลือกมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานเดิมส่วนหนึ่งขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามรูปแบบ และโครงสร้างองค์กรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจจะต้องเปลี่ยนงาน หรือไม่ได้รับคัดเลือกให้เข้าทำงาน และไม่มีโอกาสที่จะขยับปรับขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสูญเสียศักดิ์ศรี ซึ่งเดิมเป็นพนักงานองค์การของรัฐที่มีสิทธิ และได้รับการยอมรับจากสังคมในการทำนิติกรรมสัญญาตามระเบียบราชการฝ่ายตุลาการ และคำสั่งของกรมตำรวจ ซึ่งจะกำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนในการประกันตัวในคดีอาญาได้ แต่เมื่อมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจแล้ว คือ เอกชนถือหุ้นเกินกว่าห้าสิบเปอร์เซ็นต์ก็ไม่สามารถใช้สิทธิดังกล่าวได้ (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2545 : 119) และจากการนำระบบการบริหารงาน แบบธุรกิจเอกชนมาใช้ ย่อมหมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร และพฤติกรรมในการทำงานของฝ่ายพนักงาน และฝ่ายบริหาร การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานที่มีลักษณะเป็นธุรกิจเอกชนมากขึ้นย่อมจะส่งผลต่อสภาพการทำงาน เช่น การลดจำนวนกำลังแรงงาน (lay off) และการสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน การจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การที่พนักงานไม่คุ้นเคยกับระบบงานใหม่ ย่อมทำให้พนักงานเกิดความเครียด และความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน และปัญหาอื่นที่จะตามเข้ามา ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับอนาคตของพนักงาน ความมั่นคงในการทำงาน ปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วันเวลาปฏิบัติงาน เงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งการแยกเป็นบริษัทเล็ก บริษัทย่อย จะทำให้พนักงานขาดเสถียรภาพในการรวมตัวกัน เพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นองค์กรที่ดูแลพนักงานในด้าน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ หรือการต่อรองคุ้มครองด้านแรงงานให้กับพนักงานและลูกจ้างทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังจะเห็นได้จากบริษัทเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสารโทรคมนาคมในประเทศไทย ยังไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจ

เป็นเพราะพนักงานมีน้อย หรือการดำเนินงานมีลักษณะเป็นการจ้างเหมา (contracting out) เป็นส่วนใหญ่ จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลกระทบด้านแรงงานตามมามากมาย

ภายหลังจากการสื่อสารแห่งประเทศไทยแปรรูปเป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้มีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเป็นอย่างมาก เช่น ด้านการบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานบุคคล โดยได้มีการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาเฉพาะด้านการจัดการ คือ บริษัทบอสตันกรุป (Boston Consulting Group : BCG) (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2546 : 3-4) เข้ามาศึกษาในส่วนของการดำเนินธุรกิจ และ ปรับปรุงโครงสร้างบริษัท ระบบการเงิน และงบประมาณ โดยได้นำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (enterprise resource planning system) (การสื่อสารแห่งประเทศไทย, 2546 : 15-17) มาใช้ในการบริหารงานด้านบัญชี และงบประมาณ โดยผ่านโปรแกรม (systems applications and products in data processing) ซึ่งระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรเป็นระบบการวางแผนการจัดการ และบริหารทรัพยากรขององค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ และนำมาใช้ในการบริหารจัดการกับระบบงานภายในองค์กรของบริษัทชั้นนำทั่วไป (บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน), 2546 : 15-16) จากการที่ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เป็นรัฐวิสาหกิจที่แปลงสภาพตาม พรบ. ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เมื่อได้ดำเนินการแปรรูปแล้ว พนักงานจะได้รับการคุ้มครองด้านสภาพการจ้าง สิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับ ให้คงอยู่ไม่น้อยไปกว่าเดิมตามพระราชบัญญัติ ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 (คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน, 2545 : ภาคผนวก 8) พระราชบัญญัติจัดตั้ง บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งเมื่อได้จดทะเบียนบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ตามนโยบายรัฐบาล และพระราชบัญญัติดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทางสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำข้อตกลงร่วมกับฝ่ายบริหารถึงการคงสภาพการจ้าง และสิทธิประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมาย พรบ. ทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 และ พรบ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้แปรรูปเป็น บมจ.กสท. โทรคมนาคม ไปได้ระยะเวลาหนึ่ง ได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารในรูปแบบบริษัทจำกัด โดยคณะกรรมการ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เห็นชอบการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท สามารถตอบสนองต่อสภาพการแข่งขันทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนในครั้งนี้ มีทั้งการยุบรวมฝ่าย การจัดตั้งฝ่ายใหม่ การโอนงาน และการปรับเปลี่ยนส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน), 2547 : 3) และได้มีการนำบุคคลจากภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารในแต่ละระดับ ทำให้พนักงานเริ่มมองว่าตนเองขาดโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และเนื่องจากบุคคลภายนอกดังกล่าวยังไม่คุ้นเคยและมีความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กร ข้อตกลงสภาพการจ้าง และข้อตกลงที่ทางฝ่ายบริหารได้ทำไว้กับพนักงานมุ่งแต่การวางรูปแบบการปฏิบัติงานตามลักษณะของมืออาชีพ โดยมุ่งหวังทำผลงาน

เพื่อให้บรรลุตามสัญญาการจ้างงาน มิได้คำนึงถึงข้อตกลงที่บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ได้ทำไว้กับตัวแทนพนักงาน ดังจะเห็นได้จากการมีคำสั่งให้ชะลอการให้กู้เงินสวัสดิการดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งเป็นสวัสดิการแก่พนักงานอย่างไม่มีกำหนด การขาดการมองวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่มีอยู่ ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก ในส่วนผู้บริหารเดิมก็ถูกโยกย้ายสับเปลี่ยนไปเป็นที่ปรึกษาบ้าง ผู้อำนวยการบ้าง ถูกวางไว้ในตำแหน่งที่ขาดอำนาจบริหารงาน พนักงานไม่มีความมั่นใจในสภาพความเป็นอยู่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จึงเป็นเหตุให้พนักงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ที่จะทำงานพัฒนาองค์กรให้ขยับปรับเปลี่ยนไปในทางที่แข็งแกร่งขึ้นได้ หลายคนตกอยู่ในความนิ่งเฉย ทำงานไปเพียงเพื่อความอยู่รอด รอการเกษียณอายุ บางส่วนก็เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (early retire) ตามตัวอย่างที่มีโครงการสวัสดิการเกษียณอายุก่อนกำหนด ครั้งที่ 2 คณะกรรมการบอร์ดเห็นชอบให้บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประจำปี 2547 เป็นครั้งที่ 2 ภายในวงเงินงบประมาณ 327 ล้านบาทเศษ โดยให้เงินตอบแทนพิเศษสูงสุดแก่พนักงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ไม่เกิน 30 เท่า ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และเงินชดเชย 6 เท่า (บริษัท กสทโทรคมนาคม จำกัด (มหาชน), 2547 : 3) ซึ่งมีพนักงานสมัครใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 187 คน และได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการได้จำนวน 133 คน และจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทำให้พนักงานขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการสิทธิประโยชน์บางประการถูกลดตัดทอน ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานขาดความมั่นคง เกิดความระส่ำระสายในการปฏิบัติงานในหมู่พนักงานในแต่ละระดับชั้น ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง จะเป็นผลเสียต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและทำให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ได้ในระยะเวลาต่อไป

จากสภาพการณ์ และปัญหาดังกล่าวเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทำการวิจัยเพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท มีรูปแบบการปฏิบัติงานในทุกสาขาคำแหน่งงาน และพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานบริการเขตตะวันตก ซึ่งมีรูปแบบการปฏิบัติงานในลักษณะของงานที่แตกต่างออกไปจากส่วนกลาง ภายหลังจากการแปรรูป เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ว่าพนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับผลกระทบอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปนำเสนอแนวทางในการปรับปรุง การบริหารจัดการ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อให้สร้างความพึงพอใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อบริษัท ซึ่งจะเป็นผลทำให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษา และวิเคราะห์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงานหลังการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และสังกัดที่ปฏิบัติงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การแปลงทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจ เป็นทุน (หุ้น) แล้วออกพระราชกฤษฎีกายุบเลิกรัฐวิสาหกิจ(การสื่อสารแห่งประเทศไทย) และจดทะเบียนที่กระทรวงพาณิชย์เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ส่วนกลาง (สำนักงานใหญ่) และผู้ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตตะวันตก ตั้งแต่ระดับ 9 ลงมา ช่วงเวลาดังตั้ง สิงหาคม 2549 – ตุลาคม 2549 จำนวน 2,686 คน

พนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ ถนนแจ้งวัฒนะ หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ช่วงเวลาดังตั้ง สิงหาคม 2549 – ตุลาคม 2549 จำนวน 2,521 คน

พนักงานที่สังกัดในสำนักงานบริการลูกค้าเขตตะวันตก หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานใน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานบริการในพื้นที่เขตตะวันตก (ราชบุรี บ้านโป่ง สุพรรณบุรี กาญจนบุรี กระทุ่มแบน สมุทรสาคร สมุทรสงคราม นครปฐม เพชรบุรี ชะอำ หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง) ช่วงเวลาดังตั้ง สิงหาคม 2549 – ตุลาคม 2549 จำนวน 165 คน

ผลกระทบ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อพนักงานในด้านการปฏิบัติงาน และการดำรงชีพ ซึ่งผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้ คือ

ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง) จำนวน 165 คน (ข้อมูลจากสำนักงานบริการเขตตะวันตก ณ วันที่ 30 เมษายน 2549) การเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ จะอยู่ในช่วงเวลา ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2549 – เดือนตุลาคม 2549

2. ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อพนักงาน บมจ.กสท. โทรคมนาคม ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ และพื้นที่สำนักงานบริการเขตตะวันตก ภายหลังการแปรรูป การสื่อสารแห่งประเทศไทย เป็น บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรตาม

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานของ พนักงาน

- อายุ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- ระดับการศึกษา
- ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงาน
- อัตราเงินเดือน
- สังกัดที่ปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผลกระทบในการปฏิบัติงาน

- ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
- ด้านการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ด้านสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
- ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการวิจัย

ภายหลังจากการศึกษาวิจัยได้ผลลัพธ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว คาดว่าจะเกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้รับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อพนักงานภายหลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะได้นำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรเพื่อเผยแพร่ให้พนักงานได้รับรู้และให้เกิดความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยพิจารณาเป็นส่วนประกอบในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับผลกระทบในแต่ละด้านที่เกิดขึ้นกับพนักงาน และเป็นแนวทางในการบริหารงานในบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจกับพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ให้เป็นกรณีศึกษาสำหรับการเตรียมการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นแนวทางป้องกันมิให้เกิดผลกระทบขึ้นกับพนักงานในองค์กรของรัฐวิสาหกิจอื่น ในโอกาสต่อไปและเป็นแนวทางในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกันต่อไปในโอกาสข้างหน้า