บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คำว่า "รัฐวิสาหกิจ" เกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อมีคำนิยามในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. 2502 และพระราชบัญญัติการงบประมาณ พ.ศ. 2502 โดยให้คำจำกัดความว่าคือองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของรวมถึงบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล นิติบุคคลใดก็ตามที่มีส่วนราชการลงทุนเกิน 50% และการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นสามารถกระทำได้โดยออกพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา ตามประมวลกฎหมายแพ่งและตามมติของคณะรัฐมนตรี สาเหตุที่มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ของรัฐบาลเพราะรัฐบาลมีหน้าที่ รับผิดชอบความอยู่ดีกินดีของพลเมืองดังนั้นกิจการบางอย่างโดยเฉพาะ กิจการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการหากปล่อยให้เอกชนดำเนินการแล้ว ส่วนมากย่อมมุ่งผลประโยชน์ในผลกำไรมากกว่าประโยชน์สาธารณะ ฉะนั้นกิจการในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เช่น ประปา ไฟฟ้า ที่อยู่อาศัยของประชาชน ฯลฯ รัฐบาลจึงควรที่จะต้องเข้ามาดำเนินการเองในรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาและคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน ผู้บริโภค ทั้งในด้านราคาและในด้านคุณภาพรวมทั้งเพื่อบูรณะและแก้ไขปัญหาสังคม (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2531 : 28)

อย่างไรก็ดีการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่ผ่านมา รัฐวิสาหกิจบางแห่ง เช่น การประปา การไฟฟ้า องค์การโทรศัพท์ การสื่อสาร เป็นรัฐวิสาหกิจที่สามารถสร้างผลกำไรจำนวนมากให้กับรัฐบาลแต่ก็ยังมีรัฐวิสาหกิจอีกหลายแห่งที่ยังประสบกับปัญหาการขาดทุน เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ซึ่งรัฐบาลต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าชดเชยต่าง ๆ ให้ สาเหตุที่ประสบปัญหาการขาดทุนนั้นอาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่างประกอบกัน เช่น ปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหาร การเล่นพรรคเล่นพวก การคอร์รัปชัน การถูกควบคุมจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ มากเกินไปจึงทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินกิจการ

อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ นั้น ในความคิดเห็นของประชาชนทั่วไปแล้วส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกว่าไม่มีประสิทธิภาพ แม้รัฐวิสาหกิจหลายแห่งจะสามารถสร้างผลกำไรให้รัฐอย่างมหาศาลก็ตาม ทั้งนี้เพราะรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ มักจะมีความไม่โปร่งใสในการบริหารงานมีการกอบโกยแสวงหาผลกำไรต่าง ๆ ให้กับพวกตน และมักเรียกร้อง

ผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับกลุ่มพวกตนเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนเท่าที่ควร

สำหรับในความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ก็จะมีความเห็นว่าการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจยังอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่มีการกระจายอำนาจ ซึ่งแสดงถึงลักษณะการบริหารที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการมีส่วนร่วมทางการจัดการหรือโอกาสในการแสดงความคิดเห็นของฝ่ายพนักงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการใช้อำนาจในหน้าที่กีดกันไม่ให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหาร จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งส่งผลให้การบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้รัฐวิสาหกิจต้องขาดทุน การบริการล่าช้า ผลเสียจึงตกอยู่กับประชาชน

ในอดีตการมีส่วนร่วมของพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยจะทำในรูปของ การใช้สิทธิในการเจรจาต่อรอง ในนามของสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจไทย ตามสิทธิที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ได้กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนขึ้นมาได้ โดยจะให้สหภาพแรงงานมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานพึงจะกระทำเพื่อปกป้องคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) ดังนั้นในอดีตประชาชนจึงพบกับเหตุการณ์ที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ออกมาชุมนุมเรียกร้องผลประโยชน์ต่าง ๆ จากผู้บริหารเป็นประจำบางครั้งเมื่อเห็นว่าฝ่ายตนเสียผลประโยชน์มีอำนาจการต่อรองต่ำก็จะมีการขู่ว่าจะมีการปิดน้ำ ตัดไฟ ทำให้ประชาชนและผู้บริหารเกรงกลัวจำต้องยินยอมตามคำเรียกร้องของสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจเสมอ ซึ่งโดยสิทธิแล้วสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีอำนาจใด ๆ เลย นอกจากนี้กฎหมายและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้ระบุไว้แต่ประการใด สภาพการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจทำให้รัฐบาลและประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายอย่างมาก

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า สหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยนั้นมีการรวมกลุ่มสหภาพแรงงานเพื่อรวมพลังในการสนับสนุนข้อเรียกร้องที่มีต่อฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจและรัฐบาลบางครั้งทำให้ฝ่ายบริหารและรัฐบาลรู้สึกว่าถูกบีบคั้นจากสหภาพแรงงานเกินไป ประกอบกับสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอำนาจต่อรองที่สูง อันเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความคิดในการแยกรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อกำหนดไม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยมีการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และมีการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ขึ้นมาใช้บังคับอันเป็นผลให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งอยู่นอกบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั่นคือต้องยุบเลิกสหภาพแรงงานพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ โดยเปลี่ยนเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2534 : 27)

ขณะนี้ได้มีการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจขึ้นแล้วจำนวน 43 สมาคม อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 34 สมาคม และอยู่ในเขตภูมิภาคจำนวน 9 สมาคม โดยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีอำนาจหน้าที่คือ ยื่นข้อเสนอของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนสมาชิก อันประกอบด้วย วันและเวลาทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการของพนักงานเท่านั้น แต่ไม่มีสิทธิในการชุมนุมประท้วงหรือนัดหยุดงานเหมือนในอดีต (พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534)

ปัจจุบันแม้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจะมีกฎหมายระบุสิทธิและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ยังมีบทบาทที่นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมเพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เช่น มีการคัดค้านและต่อต้านในสถานการณ์ต่าง ๆ มากมาย เช่น การที่รัฐบาลจะดำเนินการแปรรูปในรัฐวิสาหกิจใด ๆ ก็ตามสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเรียกร้องที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาหากฝ่ายบริหารไม่ยินยอมให้มีส่วนร่วมก็จะทำการคัดค้าน เช่น นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หากการแปรรูปไม่เป็นประโยชน์กับสังคมส่วนรวมก็จะทำการคัดค้าน (สมศักดิ์ โกศัยสุข, 2540 : 5)

จากสถานการณ์ข้างต้น จะเห็นว่าสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจยังคงมีบทบาทที่นอกเหนือจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งที่ปัจจุบันภาพรวมของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจยังมีการพัฒนาค่อนข้างช้า ทั้งนี้เพราะข้อจำกัดทางกฎหมายประกอบกับเป็นองค์การที่จัดตั้งตามกฎหมายใหม่ ทำให้มีปัญหาในการดำเนินการ การยอมรับของสังคมโดยรวมยังไม่เอื้ออำนวยทั้งนี้เพราะเห็นว่าการเรียกร้องต่าง ๆ เป็นไปเพื่อกลุ่มผลประโยชน์มากกว่าสังคมส่วนรวม (ไพรัช พันธ์ธุมวงษ์, 2540 :13) และในปัจจุบันสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลทำการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เพื่อให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิรวมตัวกันในรูปของสหภาพแรงงานตามเดิม โดยสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้มีการเรียกร้องไปยังองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็เห็นด้วยโดยให้เหตุผลว่าการห้ามไม่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานถือได้ว่าเป็นการขัดต่ออนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่เป็นอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (ชุลีรัตน์ ทองทิพย์, 2541 : 26-27) ดังนั้นเมื่อ พ.ศ. 2537 รัฐบาลจึงจำเป็นต้องทำการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และในเวลานี้กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรอยู่

จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจไทยว่าควรจะมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การอย่างไร สิทธิและหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมายปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ควรเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงหรือไม่เพียงใด และควรมีโอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การมากน้อยเพียงใด

โดยการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพียงแห่งเดียวคือ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ปัจจุบันองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 26,083 คน ในจำนวนนี้เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์ถึง 21,101 คน คิดเป็น 80.89% ซึ่งค่อนข้างมาก นอกจากนี้เพราะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคที่สังกัดกระทรวงคมนาคม มีหน้าที่ให้บริการประชาชนด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งนับว่าเป็นสาธารณูปโภคที่มีความจำเป็นอย่างมากในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร แต่ปัจจุบันองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยกำลังประสบปัญหาด้านการขยายบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค และการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งนี้เพราะในอนาคตการสื่อสารจะมีความจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมากและที่ผ่านมาแม้จะให้เอกชนรับสัมปทานไปบางด้านแล้วก็ตาม ตัวอย่าง เช่น โครงการดาวเทียมสื่อสาร โครงการวิทยุติดตามตัว และโครงการโทรศัพท์ 3 ล้านเลขหมายเป็นต้นแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับแนวโน้มความต้องการที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ทั้งการสื่อสารจะต้องมีระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกิดขึ้นอีก ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์การในอนาคต องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยยังต้องมีการปรับตัวอีกมาก โดยเฉพาะทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการตลอดจนการพัฒนาระบบการบริหารงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานขนานใหญ่ขององค์การก็ได้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นแน่นอนว่าไม่เพียงแต่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่เป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายแต่พนักงานเองก็ควรมีส่วนร่วมด้วย

ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าศึกษาว่า สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การในปัจจุบันนี้เป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่เข้าไปกำหนดการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ ควรมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การอย่างไร ควรมีสิทธิเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การทั้งนโยบายทั่วไปและนโยบายฝ่ายบุคคลอย่างไร

โดยการศึกษาในครั้งนี้ จะศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่1 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่สี่จังหวัด คือ จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดเชียงราย และจังหวัดแม่ฮ่องสอน เท่านั้น เพราะในการดำเนินงานของสมาชิกสมาคม

พนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละแห่งมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน โดยมีการดำเนินงานผ่านทางประธานสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 ซึ่งประธานจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิกกับสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในส่วนกลาง ประกอบกับสมาคมพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยได้มีการดำเนินกิจกรรมมาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด ในการศึกษาจึงได้เลือกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนี้เป็นกรณีศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

2.เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

4. เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและสิทธิที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการได้รับและต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และการรับรู้ข่าวสารขององค์การแตกต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมาย สภาพแวดล้อม มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

3. สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการมีส่วนร่วมในทางการบริหารงานบุคคลและการกำหนดนโยบายทั่วไปในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย

2. เพื่อเป็นแนวทางต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดบทบาทที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไปในอนาคต

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ I ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดเชียงราย และจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ฝ่ายบริหาร หมายถึง พนักงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ระดับหัวหน้ากอง หรือดำรงตำแหน่งเทียบเท่าหัวหน้ากองขึ้นไปจนถึงผู้ บริหารสูงสุด ผู้อำนวยการ ผู้ว่าการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ กรรมการผู้จัดการ

นโยบายทั่วไป หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวกับการเงิน การลงทุนใหม่ ๆ การแปรรูปกิจการการยุบและการรวมกิจการ

นโยบายทางการบริหารบุคคล หมายถึง นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งการถอดถอนบุคลากร การรับพนักงานใหม่เพิ่มรวมไปถึงการเลิกจ้างพนักงาน

การมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ หมายถึง การได้รับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การได้รับการปรึกษาหารือเรื่องสภาพการทำงาน ตลอดถึงการได้รับการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมเกี่ยวกับนโยบายทั่ว ไปและนโยบายด้านการบริหารบุคคล

ความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจต่อสิทธิที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และเข้าใจต่อระบบการปรึกษาหารือตลอดจนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

นโยบายของรัฐบาล หมายถึง มาตรการหรือแนวทางปฏิบัติที่มีต่อรัฐวิสาหกิจที่ส่งผลต่อการเปิดโอกาส ให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ เช่น การมีสิทธิเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน การมีสิทธิรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การ ทั้งในด้านการเงิน การบริหารงานทั่วไป ฯลฯ เป็นต้น

นโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย หมายถึง นโยบายทั่วไปขององค์การโทรศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ เช่นนโยบายการร่วมมือและการปรึกษาหารืออย่างเปิดเผย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University