

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

กองบรรณาธิการ. "การทำเรื่องประท้วง" ไทยรัฐ (31 มกราคม - 3 กุมภาพันธ์ 2533).

กองบรรณาธิการ. "นโยบาย..แปรรูปรัฐวิสาหกิจพัฒนาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ" ประชาชาติธุรกิจ (23 ตุลาคม 2537).

การทำเรื่องแห่งประเทศไทย. รายงานประจำปี 2536. 2536.

กรีซ สืบสนธิ. "การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์การ". นิเทศสาร (กันยายน 2523).

กรีซ สืบสนธิ. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

คำนึ่ง นกแก้ว. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3".

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

จิตรา จิตรานุกูล. "การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเพื่อการพัฒนาการสื่อสารภายในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีครูสภา". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

เจริญ บุญเสนอ. "นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการประปาส่วนภูมิภาค : ศึกษากรณี บริษัทน้ำจำกัด". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

จำนงค์ สมประสงค์. การเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีในราชการและธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร. 2518.

จำเนียร ชวงโชติ และคณะ. จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2516.

ชื่น สุขศิริ. คู่มือจิตวิทยาอุตสาหกรรม. สุตรไพศาล, 2523.

ณัฐพร ลัทธยาพร. "ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกทม." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

เดโช สนวนานนท์. จิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2518.

ทิชาพร เลิศสมบุญ. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

- ธวัชชัย ธิติศักดิ์สกุล. "การศึกษาการจัดการของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย". วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอส.เอ็ม.เอ็ม., 2525.
- นารี มิตรสัมพันธ์ดี. "การสำรวจสภาพแวดล้อมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย". วิทยานิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพมหานคร : ประสานมิตร, 2520.
- "บทบาทของรัฐวิสาหกิจไทยกับการพัฒนาเศรษฐกิจ" กรุงเทพธุรกิจ (19 ตุลาคม 2537).
- บุญณิกา วงศ์วานิช. "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร สถานภาพทางสังคมกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของพัฒนากรในเขตจังหวัดนครราชสีมา". วิทยานิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต ภาควิชาประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- บุญศรี ชัยชิตามร. "สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของ
พยาบาลประจำ ภายในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ" วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ปรมะ สดเวทิน, หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2526.
- ปัทมา สุชินัย. "การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติต่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินของเจ้าหน้าที่
หน่วยรับตรวจในหน่วยราชการส่วนกลาง และรัฐวิสาหกิจ" วิทยานิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต ภาควิชาการสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.
- ฝน แสงสิงห์แก้ว. มนุษย์สัมพันธ์ เอกสารทางวิชาการ การสัมมนาพัฒนานักบริหาร คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ วัชรินทร์ดิolk. "ความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่อแบบวิธีการบังคับบัญชา : ศึกษากรณี
ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ". สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2529.
- พนัส สิมะเสถียร. "นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ". วารสารการสื่อสารแห่งประเทศไทย (เมษายน 2535).
- พิพัฒน์ พิทยาอัจฉริยกุล. การแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยการขายหุ้นให้เอกชน ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.
กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2529.
- เพชร ชุมทรัพย์. วารสารบริหารธุรกิจ ปีที่ 10 (ตุลาคม - ธันวาคม 2529).
- ภาวดี อิศราเสนา ณ อยุธยา. "การศึกษาเปรียบเทียบความทะเยอทะยานของข้าราชการในระดับกลาง
และระดับต่ำ." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

ยงยุทธ สุคนธปฏิภาค. "ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่วยอุตสาหกรรมวิทยาลัยเทคนิคภาคกลาง
สังกัดกรมอาชีวศึกษา". วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ระวิทย์ บุญสินสุข. "การศึกษาการสื่อสารเพื่อการดำเนินการภายในบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่ง
ประเทศไทย". วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

ธานี ขวัญบุญจัน, การนิเทศศาสตร์ทางพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ครุสภาลาดพร้าว, 2526.

รุจิรา แก้วเจริญไพศาล. "การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพ". วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัย
ศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

วรรณภา ณ สงขลา. "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ". วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2523.

วิบูลย์ แมนสถิตย์. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ". วิทยานิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย, 2529.

วิมลสิทธิ์ หรยางกุล. พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม : มูลฐานทางร่วมเพื่อออกแบบและวางแผน.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วุฒิชัย จำนงค์. แนวความคิดเรื่องพฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : เจริญรัตน์การพิมพ์, 2520.

วุฒิชัย สิทธิปรีดานันท์. "ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
(กฟผ.) จากรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทจำกัด". วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการ
ปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

สกุล แสงแก้ว. "ความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล". วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แผนการพิมพ์ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกษมสุวรรณ,
2514.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรุงสยามการพิมพ์, 2522.

. การติดต่อสื่อสารขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2527.

- สมศรี ศานติเกษม. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร และความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์แพทย์คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี” วิทยานิพนธ์ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สัมพันธ์ พูนนารด. “พฤติกรรมสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สุชา จันทร์เอม. จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- สุโท เจริญสุข. จิตวิทยา : สำหรับอุดมศึกษาปัญญาชน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, 2520.
- สุนน จุฑาทิพย์. “กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเล. “วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2515.
- สุนิดา สกุลรัตน์. “นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกรณีเรือพาณิชย์แหลมฉบัง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สุพล ทองคลองไทร. “ขวัญในการปฏิบัติงาน”. มิตรครู 21 (พฤศจิกายน 2529).
- สุวรรณ สุวรรณผล. “ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- เสถียร เขยประทับ. “การสื่อสารมวลชนและการพัฒนาประเทศ”. นิเทศสาร (7 มีนาคม 2522).
- เสถียร เหลืองอร่าม. วิทยาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเพชรเกษม, 2525.
- โสภา ชูพิกุลชัย. จิตวิทยาทั่วไป. พระนคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2516.
- อมร วิชัยดิษฐ์. “ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอใต้”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.
- อังคนันท์ จึงยิ่งสมบูรณ์ดี. “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”. วารสารการสื่อสารแห่งประเทศไทย. (เมษายน, 2535).

- อัญชลี ค้อคงคา. สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. เอกสารคำบรรยายประกอบการสอนวิชา EC 403. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (อัดสำเนา).
- อดิศักดิ์ ลิ้มปรุงพัฒนกิจ. "เปิดแผนยักษ์วิสาหกิจแปรรูปสาธารณูปโภค" ผู้จัดการ (27 กันยายน 2537).
- อนันต์ เกตุวงศ์. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การของรัฐเพื่อการพิจารณา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2519.
- อรุณ รักรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- อวยชัย ชะบา. การสื่อสารในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- โอภาส บุตราภาส. "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคลในกลุ่มกับความพึงพอใจการทำงานในกรมชลประทาน". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

ภาษาอังกฤษ

- Andrew J. Dubrin. Foundation of Organization Behavior : An Applied Perspective. Cambridge : Prentice Hall Inc., 1984.
- Applewhite, Phillip B. Organization Behavior. New Jersey : Englewood Cliff. Prentice - Hall, 1965.
- Beer, Mecheal. "Organizational Size and Satisfaction". Academy of Management Journal, 1964.
- Chester I. Barnard. The Function of Executive. Cambridge :Harvard University Press, 1966.
- Cooper, Alfred M. How to Supervise People. New York : McGraw - Hill, 1985.
- Cruden, Herbert J. and Sherman Arther W. Jr. Personnel Management. Ohio : South - Western Publishing Company Inc., 1963.
- Dale S. Beach. Personnel The Management of People at Work. New York : The Macmillan, 1967.
- David, Keith. Human Relation at Work. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1967.
- David, Ralph C. The Fundamental of Top Management. New York : Harper & Brothers Co., 1951.
- Gcod, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1973.

- Ghiselli, Edwin E. and Charance, W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York ; Mc - Graw-Hill Book Company, 1965.
- Grove, Richard K. "Perceive Effectiveness of Principle Teacher Communication Practices" Doctoral Dissertation, Department of Education Service, Graduate School, The Pennsylvania University. 1967.
- Harole J. Leavitt. Managerial Psychology. 2 nd. Ed. Chicago : The University of Chicago Press, 1964.
- Hellriegel, Don. and Slocum, John W. Jr. Management : A Contingency Approach. Reading, Mass : Addison Wesley Pub, 1974.
- Herzberg, F. and Others. The Motivation. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1959.
- Huse, E. and Bowditch. J. Behavior in Organizations . Addison - wesley, 1973.
- Katz, D. and Kahn, R. The Social Psychology of Organization. New York : John Wiley & Sons, 1966.
- Lazarsfeld, Paul F., and Menzel. Herbert. "Mass Media and Personal Influence". The Science of Human Communication. Ed. Wilbur Schramm. New York : Basic Book, 1963.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw - Hill, 1961.
- Maslow, Abraham H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- Redding, W.C. Communication Within the Organization. New York, Industrial Communication Council and Lafayette, 1973.
- Richard K. Allen Organization Management Through Communication. New York : Harper & Row, 1977.
- Richard Steers and Lyman Porter. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw - Hill, 1979.
- Sergionvanni, Thomas H. "Factor Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teacher" Exploration in Education Administration . St. Louis University of Queensland Press, 1973.
- Van Haller B. Gilmer. Applied Phycology Problems in Living and Working. New York : McGraw - Hill, 1966.
- Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science. Von Nostrand : Reinhold Co., 1973.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก.
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร และความพึงพอใจ
ในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะแปรรูป

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับใช้หาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เท่านั้น
จะไม่เป็นผลกระทบท่อการปฏิบัติหน้าที่ และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
2. แบบสอบถามนี้สำหรับพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ในฝ่ายต่าง ๆ
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

แบบสอบถาม

รูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
รัฐวิสาหกิจ : การท่าเรือแห่งประเทศไทย

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดระบุคำตอบหรือกาเครื่องหมาย x ทับตัวเลขที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------------------|----------------|
| 1. เพศ | | ___ ___ 3 |
| 1. ชาย | 2. หญิง | ___ 4 |
| 2. อายุ ___ ปี | | ___ 6 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| 1. ประถมศึกษา | 2. มัธยมศึกษา | |
| 3. อาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) | 4.ปริญญาตรี | |
| 5. ปริญญาโท | 6. อื่น ๆ (โปรดระบุ) _____ | ___ 7 |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน | | |
| 1. พนักงานระดับ 1-5 | 2. พนักงานระดับ 6-9 | |
| 3. พนักงานระดับ 10-11 | 4. พนักงานระดับ 12 ขึ้นไป | ___ 8 |
| 5. ระยะเวลาที่ได้ทำงานมาแล้วในสถานที่ทำงานแห่งนี้ | | |
| 1. ต่ำกว่า 1 ปี | 2. 1-4 ปี | |
| 3. 5-9 ปี | 4. 10-14 ปี | |
| 5. 15-19 ปี | 6. 20 ปีขึ้นไป | ___ 9 |
| 6. เงินเดือนที่ได้รับ ไม่รวมค่าครองชีพและรายรับอื่น ๆ เป็นเงิน _____ บาท | | ___ ___ ___ 14 |
| 7. หน่วยงานที่สังกัดกอง _____ | | |
| ฝ่าย _____ | | |

ตอนที่ 2

ข้อมูล เกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสาร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถาม แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องความเห็นของท่าน
ว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งโดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>การรับทราบนโยบายของหน่วยงาน</u>					
* A						
1.	ท่านได้รับทราบนโยบายในการ ดำเนินงานของหน่วยงานจากใบ ประกาศ วารสารของหน่วยงาน หรือผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว					_15
2.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ของหน่วยงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้ ชี้แจงให้พนักงานทราบ					_16
** A						
3.	คำสั่ง ระเบียบและข้อตกลงต่างๆ จะถูกนำมาทบทวนและร่วมกัน พิจารณาโดยคณะผู้บริหารก่อน ประกาศเป็นนโยบาย					_17
4.	เมื่อมีปัญหาหรือข้อข้องใจเกี่ยวกับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ของหน่วยงาน ท่านสามารถขอคำอธิบายหรือคำชี้ แจงจากต้นสังกัดได้					_18

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<u>การรับข่าวสารข้อมูลด้านการ ทำงานของพนักงาน</u>						
* A							
5.	ท่านได้รับทราบข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา						__19
6.	ท่านได้รับข่าวสารข้อมูล ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจากฝ่ายประชาสัมพันธ์						__20
** A							
7.	ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						__21
8.	ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ภายในหน่วยงานของท่านได้เป็นอย่างดี						__22
B	<u>การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับ บัญชา</u>						
9.	หากท่านมีปัญหาในการทำงานท่านจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นการทํำบันทึก						__23

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
10.	ในหน่วยงานของท่านมีการร่วม ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตกลงร่วมกัน เพื่อหาข้อยุติหรือแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ						__24
11.	ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะผู้ ใต้บังคับบัญชาอย่างเปิดเผยมีการ พบหน้ากันโดยตรงเช่น การสื่อสาร ด้วยวาจา						__25
12.	ท่านคิดว่าตัวท่านมีอิสระอย่างเต็ม ที่ในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้ บังคับบัญชา เช่น รายงาน การ ร้องทุกข์						__26
* C	<u>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</u>						
13.	การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ผู้บ้ งคั้บบัญชามักจะขอความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						__27
14.	การสั่งงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็น ที่ยอมรับในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา						__28
15.	ผู้บังคับบัญชาจะวางตัวในลักษณะที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าพบปะ ผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง						__29

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
16.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการทำงานอย่างเต็มที่						__30
** C	<u>ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา</u>						
17.	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจตัวท่านมาก						__31
18.	โดยส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามคำสั่งของท่านอย่างเคร่งครัด						__32
19.	ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาคำวิจารณ์จากท่านเป็นประจำ						__33
20.	การเสนอข้อมูลข่าวสารของผู้ใต้บังคับบัญชามักจะล่าช้ามีอุปสรรคมาก เพราะต้องเป็นไปตามสายงานและแบบแผนที่ได้กำหนดขึ้นในหน่วยงานหลายขั้นตอน						__34
***C	<u>ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</u>						
21.	ท่านสามารถพบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน						__35
22.	ท่านสามารถร่วมงานหรือมีสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน						__36

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
23.	เมื่อมีโอกาสท่านจะเข้าร่วมสังสรรค์ กับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เช่น เล่นกีฬา การร่วมรับประทานอาหาร						__37
24.	เมื่อมีปัญหาในเรื่องงานท่านและ เพื่อนร่วมงานของท่านจะปรึกษา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อ หาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน						__38
25.	หากท่านต้องการความช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานของท่านเต็มใจช่วย งานของท่านให้สำเร็จลุล่วง						__39
26.	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นผู้ร่วม งานจะยอมรับฟังเหตุผลของท่าน เป็นอย่างดี						__40

ตอนที่ 3

ข้อมูล เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กร

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<u>สิ่งแวดล้อมความสะดวก</u>						
27.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมความสะดวกในการ ทำงานอย่างเพียงพอ						___41
28.	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงาน เช่น อุณหภูมิ การ ถ่ายเทอากาศ แสงสว่างยังไม่ดี เท่าที่ควร						___42
29.	หน่วยงานของท่านจัดและปรับปรุง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้อย่าง เหมาะสม เช่นอาคาร ห้องทำงาน						___43
30.	ท่านมีสถานที่ทำงานสะดวกต่อการ ปฏิบัติงาน						___44
	<u>นโยบายและการบริหาร</u>						
31.	ท่านเคยได้ยินเกี่ยวกับนโยบาย การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาก่อน						___45
32.	ท่านคิดว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือการยกเลิกการผูกขาดในกิจการ ที่จัดดำเนินการอยู่แล้วเปิดโอกาส ให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแข่งขัน						___46

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
33.	ท่านคิดว่าหลังจากหน่วยงานของท่านแปรรูปเป็นบริษัทจำกัดแล้ว ท่านคิดว่าระบบบริหารงานบุคคล จะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น						47
34.	หลังจากที่หน่วยงานของท่านแปรรูปฯ แล้ว ท่านคิดว่าการบริหารการเงินเพื่อการลงทุน การขยายงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ น่าจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น						48
35.	หลังจากที่หน่วยงานของท่านแปรรูปฯ แล้วท่านคิดว่าประชาชนจะได้รับการบริการความสะดวกรวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิม						49
36.	โดยภาพรวมแล้ว ท่านเห็นด้วยหรือไม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ						50
37.	ท่านมีส่วนร่วมหรือเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย ระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงาน						51
38.	ระบบสั่งการในหน่วยงานของท่านสามารถชี้แจงนโยบายวัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน						52

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	<u>โอกาสความก้าวหน้า</u>					
39.	หลังจากที่หน่วยงานของท่านแปร รูปฯ แล้วท่านคิดว่าความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของท่านจะมีมาก ขึ้น					53
40.	หลังจากที่หน่วยงานของท่านแปร รูปฯ แล้ว ท่านคิดว่ารายได้และ สวัสดิการที่ท่านได้รับจะเพิ่มขึ้น					54
41.	หลังจากที่หน่วยงานของท่านแปร รูปฯ แล้วท่านคิดว่าท่านมีโอกาส เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับได้ตาม ความรู้ ความสามารถ					55
	<u>การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น</u>					
42.	ถ้าท่านเป็นพนักงาน ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้น หมายถึง หัวหน้าหมวด ถ้า ท่านเป็นหัวหน้าหมวด ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นหมายถึง หัวหน้าแผนก ถ้า ท่านเป็นหัวหน้าแผนก ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นหมายถึง หัวหน้ากอง ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านสามารถ ประสานความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้ใต้บังคับบัญชา					56

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
43.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านมอบ หมายงานได้ตรงตามความรู้ความ สามารถและประสบการณ์ของผู้ใต้ บังคับบัญชา						—57
44.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านประเมิน ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับ บัญชาเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม						—58
45.	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านเอาใจ ใส่ดูแลการปฏิบัติงานที่มอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และบังเกิดผล						—59

ตอนที่ 4

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>						
46.	ท่านรู้สึกภูมิใจเนื่องจากงานใน ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่เสมอ						__60
47.	หากท่านเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค ท่านสามารถแก้ไขให้ลุล่วงด้วยดี						__61
	<u>การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วม งานและผู้บังคับบัญชา</u>						
48.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ						__62
49.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความ สามารถในการทำงานของท่าน						__63
	<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>						
50.	การปฏิบัติงานของท่านรวดเร็วและ ผิดพลาดน้อยเป็นที่น่าพอใจ						__64
51.	งานที่ท่านทำอยู่ทุกวันนี้ เป็นงานที่ น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ของท่าน						__65

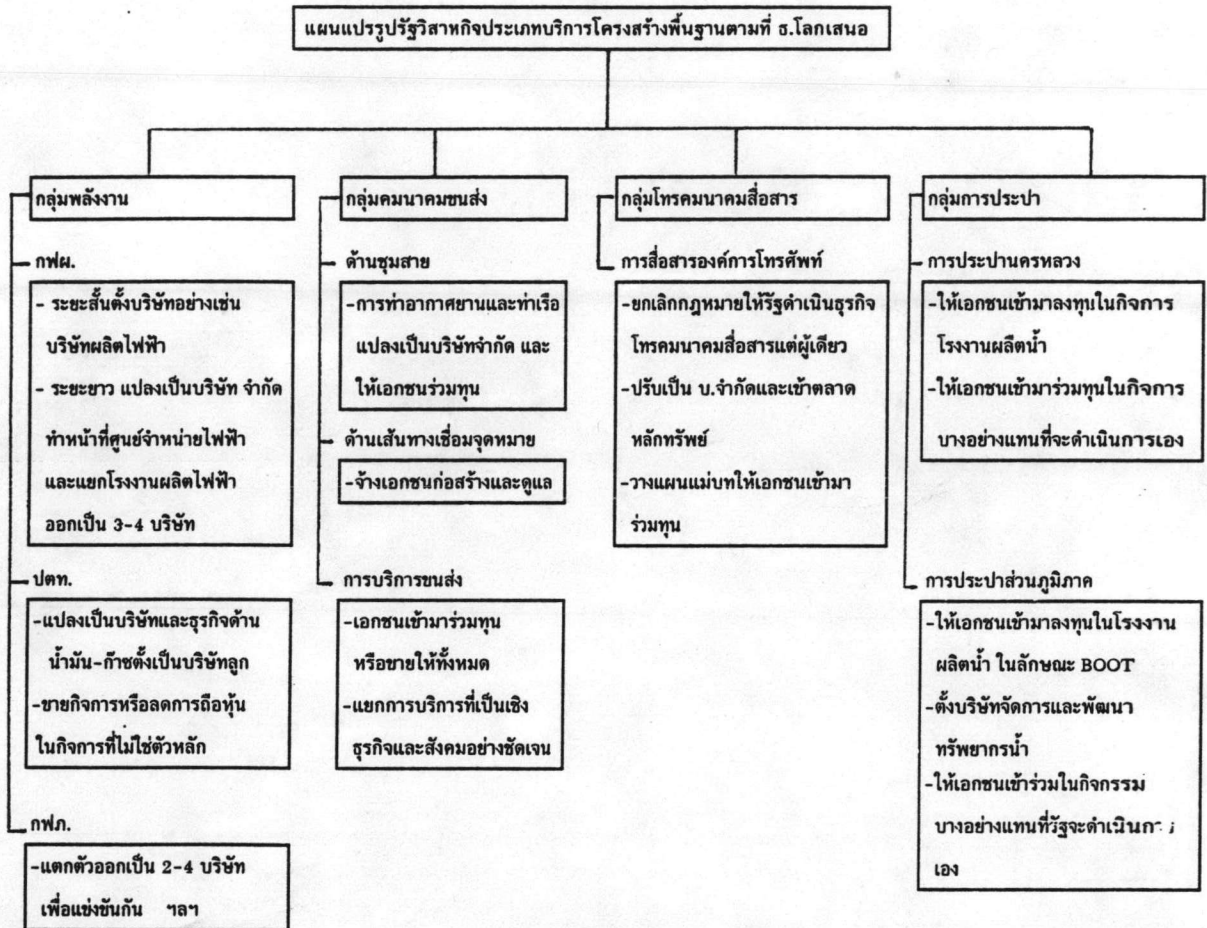


		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
52.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำมีความซ้ำซาก น่าเบื่อ						__66
53.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ไม่ได้เพิ่มพูนประสบการณ์แก่ท่านเลย						__67
<u>ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</u>							
54.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้มีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่						__68
55.	ท่านรู้สึกพอใจที่ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง						__69
56.	ท่านดีใจทุกครั้งที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมายความรับผิดชอบใหม่ ๆ ให้						__70
57.	ท่านมักจะได้รับเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ยากหรือสลับซับซ้อนมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่ทำงานลักษณะเดียวกัน						__71

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<u>นโยบายและการบริหารของหน่วย งาน</u>						
58.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและ การบริหารที่ได้อยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้อง เปลี่ยนแปลง						___72
59.	ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารงาน ตามสายการบังคับบัญชาด้วยความ คล่องตัวดี						___73
60.	ระบบการทำงานและวิธีปฏิบัติงาน ในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความ ชัดเจนดี						___74
	<u>ค่าจ้างเงินเดือน</u>						
61.	ท่านรู้สึกพอใจในเงินเดือนของท่าน						___75
62.	ท่านคิดว่าท่านได้รับค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา) เป็น ไปอย่างเหมาะสม หากเปรียบ เทียบกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นที่ปฏิบัติ งานในลักษณะเดียวกัน						___76
63.	รายได้ของท่านยังไม่เพียงพอที่จะ จัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับท่านและ ครอบครัว (ถ้ามี) ให้มีความสุข ตามอัธยาศัย						___77

		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<u>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</u>						
64.	การพบปะสังสรรค์ในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างกว้างขวางฉันท์มิตร และมีความไว้วางใจกัน						__78
65.	ในหน่วยงานของท่านมักมีความรู้สึกไม่ดีต่อกันขาดความไว้วางใจและไม่ค่อยร่วมมือกันทำงาน						__79
66.	ท่านรู้สึกว่าคุณคนในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์กันอย่างราบรื่นไม่ค่อยมีปัญหาขัดแย้งกัน						__80
	<u>ความมั่นคงของหน่วยงาน</u>						
67.	ท่านรู้สึกว่าคุณการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้มีความมั่นคงดีแล้ว						__81
68.	ท่านจะไม่ลาออกจากงาน ถ้ามีหน่วยราชการหรือบริษัทเอกชนอื่นๆ เสนอเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่าที่ได้รับจากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้เพราะไม่แน่ใจในความมั่นคง						__82
69.	แม้จะมีนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานก็ยังคงดำรงอยู่ได้ตลอดไป						__83

ภาคผนวก ข.
ธนาคารโลกเสนอ



ภาคผนวก ค.
นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย ซึ่งเป็นนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 พ.ศ.2504 ถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2539 สามารถสรุปได้ดังนี้

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

ระบุว่า “จำกัดการขยายตัวของรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรมบางประเภทเพื่อไม่ให้แข่งขันกับเอกชน” เนื่องจากในระยะนี้ รัฐบาลได้เริ่มนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม ดังนั้น รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายดังกล่าวเพื่อให้ผู้ลงทุนที่ภาคเอกชน และต่างประเทศเกิดความมั่นใจที่จะเข้ามาลงทุน

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

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเริ่มชัดเจนยิ่งขึ้น โดยระบุว่า “รัฐจะไม่ดำเนินการแข่งขันกับเอกชนในกิจการที่เอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เป็นผลเสียแก่ส่วนรวม” และจะศึกษาถึงวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งเพื่อจะได้ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

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

ในช่วงนั้นนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะเน้นการจำหน่ายโอนรัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ในข่ายที่จะให้ความสนับสนุน ซึ่งได้ระบุเป็นนโยบายว่า

“รัฐวิสาหกิจที่รัฐจะสนับสนุนให้คงดำเนินการในรูปรัฐวิสาหกิจต่อไป ได้แก่

- รัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภค และสาธารณูปโภคขนาดใหญ่
- รัฐวิสาหกิจที่ต้องใช้เงินทุนเป็นจำนวนมาก และเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และเมื่อดำเนินการจนมีผลทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นแล้ว จะได้พิจารณาดำเนินการขายให้แก่เอกชนในตลาดหุ้นต่อไป
- รัฐวิสาหกิจประเภทยุทธปัจจัยเพื่อการทหาร และเพื่อความมั่นคงของชาติ รัฐวิสาหกิจประเภทผูกขาดเพื่อหารายได้ให้แก่รัฐ รัฐวิสาหกิจเพื่อส่งเสริมอาชีพคนไทย หรือเศรษฐกิจของประเทศ
- รัฐวิสาหกิจประเภทป้องกันการผูกขาด โดยผู้ผลิตกลุ่มน้อย หรือเพื่อรักษาระดับราคา

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

นโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในแบบฉบับนี้ ได้ระบุไว้ว่า

“รัฐมีนโยบายยกเลิก หรือจำหน่ายจ่ายโอนรัฐวิสาหกิจอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เดิมเพื่อเป็นผู้ริเริ่ม แต่ปัจจุบันดำเนินการอย่างขาดประสิทธิภาพ” และ “รัฐจะสนับสนุนให้คงไว้และดำเนินการต่อไปในรัฐวิสาหกิจอุตสาหกรรมที่เป็นยุทธปัจจัยที่จำเป็นจริง ๆ เท่านั้น เช่น โรงงานผลิตวัตถุดิบ ส่วนยุทธปัจจัยส่วนประกอบอื่น ๆ เช่น ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป ผลิตภัณฑ์แก้ว ผลิตภัณฑ์หนังฟอก ผลิตภัณฑ์เบตเตอรี และผลิตภัณฑ์ท่อผ้าจะได้หาทางสำรองไว้ใช้ในราชการกองทัพจากโรงงานเอกชน หรือมหาชนต่อไปและยกเลิก หรือจำหน่ายจ่ายโอนกิจการนั้นเสีย”

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

ได้ระบุไว้ว่า “รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการอย่างไม่มีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นประเภทสาธารณูปโภคหรืออื่นใด ก็จะพิจารณายุบเลิก แปรสภาพ หรือจำหน่าย หรือให้เอกชนเข้ามาร่วมบริหารงานในรัฐวิสาหกิจนั้น”

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

ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (ปี 2530 - 2534) ระบุว่า “รัฐจะดำเนินนโยบาย และมาตรการปรับปรุงรัฐวิสาหกิจต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 โดยเฉพาะด้านดำเนินการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินงานไม่ได้ผลต่อไป แต่ยังคงบทบาทของรัฐทั้งหมด หรือบางส่วนในรัฐวิสาหกิจประเภทรายได้และประเภทสังคมสงเคราะห์” และ “จะปรับปรุงระบบการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เข้มแข็ง” และมีการฉีกกำลังทุกฝ่าย โดยลดบทบาทรัฐวิสาหกิจประเภทอุตสาหกรรม หรือกิจการบริหารพื้นฐานบางประเภทที่เอกชนดำเนินการได้ดีกว่า โดยให้เอกชนเข้าร่วมทุน เข้ารับโอนบางส่วน หรือทั้งหมดไป

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

แผนพัฒนาฯ ฉบับนี้ได้เน้นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมากยิ่งขึ้น โดยระบุไว้ว่า “ในขณะที่รัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้ประสบปัญหาในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน การระดมทุน และการเพิ่มยังเป็นไปอย่างจำกัด และล่าช้า จึงจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแนวทางการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้สามารถขยายการลงทุน การระดมทุน การจัดการ การเพิ่มบทบาทเอกชนในการร่วมพัฒนารัฐวิสาหกิจ ตลอดจนทั้งการปรับปรุงระบบการควบคุม กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ และการปรับปรุงองค์การภายในของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

ภาคผนวก ง. รูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

โดยข้อจำกัดของระบบบริหารงานของรัฐทำให้การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจไม่ประสบผลสำเร็จด้วยดีเมื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานของภาคเอกชน ประกอบกับผลกระทบของการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจที่มีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ ปัญหาการขาดดุลงบประมาณ ภาระหนี้ต่างประเทศ เกิดแนวคิดในการพัฒนารัฐวิสาหกิจและการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชนเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

จากการประมวลข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากผลงานของนักวิชาการหลายท่าน อาทิเช่น พัทธมน ทยอารี (2531 : 74-75) พันธ์ สิมะเสถียร (2516 : 26) จรัตน์ สิงแก้ว (2529 : 7-18) ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (2531 : 2-10) ได้ประมวลรูปแบบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไว้ 9 รูปแบบด้วยกันคือ

1. การถอนตัวออกจากการผลิตโดยรัฐ (WITHDRAWAL FROM SERVICE PROVISION)
2. การขายกิจการ (DIVESTITURE)
3. การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชน JOINT VENTURE)
4. การจ้างเหมา (CONTRACTING OUT)
5. การให้สัมปทาน (FRANCHISING)
6. การให้เช่า (LEASING)
7. การให้ตัวบริการและเงินอุดหนุน (VOUCHER AND GRANT)
8. การให้เก็บค่าบริการ (USER CHARGE)
9. การเพิ่มเติมความเสรีในการดำเนินการ (LIBERALIZATION)

1. การถอนตัวออกจากการผลิตโดยรัฐ (WITHDRAWAL FROM SERVICE PROVISION)

การดำเนินการตามกรณีนี้มีหลายองค์ประกอบคือ เมื่อรัฐเห็นว่าสินค้าหรือบริการใดที่รัฐทำอยู่หมดความจำเป็นที่จะต้องจัดทำ โดยเห็นว่าเอกชนก็สามารถทำได้โดยมีประสิทธิภาพกว่าหรือมีเสียงเรียกร้องผ่านกลไกทางการเมืองมิให้ผลิต หรือรัฐไม่มั่งบจะผลิตหรือไม่มีความต้องการสินค้าหรือบริการชนิดนี้แล้ว รัฐจะถอนตัวจากการผลิตให้เอกชนเข้าดำเนินการแทน

2. การขายกิจการ (DIVESTITURE) เป็นการแปรรูปกิจการของรัฐในรูปแบบของการขายทรัพย์สินของรัฐให้เอกชน โอนกรรมสิทธิ์ ขายกิจการบางส่วนหรือขายทั้งหมด รวมถึงการเลิกล้มกิจการ (LIQUIDATION) ซึ่งนักวิชาการบางท่านไม่เห็นด้วย โดยกล่าวว่าน่าจะไปรวมไว้ในรูปแบบของการขายกิจการหรือรวมอยู่ในรูปแบบแรก ซึ่งถอนตัวออกไปจากการผลิตโดยรัฐ

3. การร่วมทุนระหว่างรัฐกับเอกชนหรือการร่วมค้า (JOINT VENTURE) เป็นรูปของการประกอบการในลักษณะของหุ้นส่วน (PARTNERSHIP) ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 ฝ่ายขึ้นไปมาร่วมทุนเพื่อทำการอย่างหนึ่งหรือโครงการใดโครงการหนึ่ง การตัดสินใจที่ผลกระทบต่อความสำเร็จของการร่วมค้าจะต้องปรึกษาหารือร่วมกัน เป็นการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างผู้ร่วมค้าในเรื่องเงินทุน เทคโนโลยี การจัดการ ฯลฯ โดยมีข้อตกลงจำกัดความรับผิดชอบเกี่ยวกับหนี้สิน

4. การให้สัมปทาน (FRANCHISING) เป็นการที่รัฐเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าแข่งขันในการดำเนินกิจการซึ่งเดิมรัฐเป็นผู้ผูกขาดการดำเนินการเพื่อหวังที่จะใช้กลไกของระบบ ตลาดปรับปรุงคุณภาพของกิจการ ผู้ได้รับสัมปทานจะให้ประโยชน์แก่รัฐในรูปของค่าภาคหลวง

5. การจ้างเหมา (CONTRACTING OUT) เป็นการแบ่งงานในบางลักษณะของรัฐ ให้เอกชนดำเนินการโดยรัฐเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการผลิตหรือดำเนินการให้ นั่นคือรัฐจ้างเหมาเอกชนให้เป็นผู้ผลิตหรือดำเนินการ

6. การให้เช่า (LEASING) คือการที่รัฐให้เอกชนเช่าทรัพย์สินของรัฐ (ที่ดิน โรงงาน กิจการ) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการแปรรูปกิจกรรมของรัฐ การเช่าทำให้รัฐสามารถลดระดับทรัพยากรที่ต้องทุ่มเทไปในการดูแลหรือดำเนินการของทรัพย์สินนั้น ขณะเดียวกันก็สามารถประกันรายได้จำนวนหนึ่งที่แน่นอนจากการให้เช่าทรัพย์สินนั้น และสามารถเรียกคืนทรัพย์สินนั้นมาจัดการเองได้ วิธีการให้เช่าแบบ TURN KEY การเช่าสมบูรณ์แบบโดยเอกชนดำเนินการทรัพย์สิน นับตั้งแต่ขั้นพัฒนาจนให้อยู่ในสภาพที่สามารถดำเนินการได้อย่างสมบูรณ์แล้วเป็นผู้ดำเนินการเองจนครบระยะเวลาที่ตกลงกัน จึงคืนทรัพย์สินนั้นให้แก่รัฐ

7. การให้ตัวบริการแลกเงินอุดหนุน (VOUCHER & CRANT)

การให้ตัวบริการและเงินอุดหนุน เป็นการให้ตัวบริการแก่ผู้บริโภค (VOUCHER) เพื่อซื้อสินค้าหรือบริการที่กำหนดไว้ในตัวบริการ เป็นรูปแบบหนึ่งของการให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐ ประชาชนสามารถนำตัวใช้บริการดังกล่าวไปซื้อสินค้าและบริการกับผู้ผลิตเอกชน

8. การเพิ่มความเสรีในการดำเนินการ (LIBERALIZATION)

วิธีการนี้เป็นการที่รัฐลดกฎเกณฑ์ข้อบังคับใด ๆ ที่จำกัดสภาพการแข่งขันในตลาด เช่น ยกเลิกสิทธิพิเศษที่รัฐให้กับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ได้แก่ การให้ยกเว้นภาษี การค้าประกันเงินทุน การยกเลิกสิทธิพิเศษในการดำเนินโดยถือว่าการแข่งขันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

9. การแปรรูปในลักษณะการตั้งบริษัทในเครือ (SURSIDARY COMPANY)

เป็นการที่รัฐวิสาหกิจจัดตั้งบริษัทในเครือเพื่อดำเนินกิจการซึ่งอาจเป็นกิจการในเครือหรือกิจการอื่นก็ได้ โดยมีรัฐวิสาหกิจผู้จัดตั้งจะเป็นบริษัทแม่ (HODDING COMPANY) มีอำนาจในการควบคุมและแนวทางในการบริหารบริษัทในเครือหรือบริษัทลูกก็ได้ ทั้งนี้มักจะเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมทุนด้วย



ประวัติผู้วิจัย

นางสาวชนินาท เจริญผล สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต จากภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท สาขานิเทศศาสตร์ พัฒนาการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ บัณฑิตวิทยาลัย คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพ.ศ. 2536