



ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการปรับปรุงผู้โดยสารหญิง

๒๕๒๕
เสนอชรัตน์ ดาวดวงน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์บัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิตการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม ๒๕๔๘

ISBN 974-399-804-7

ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

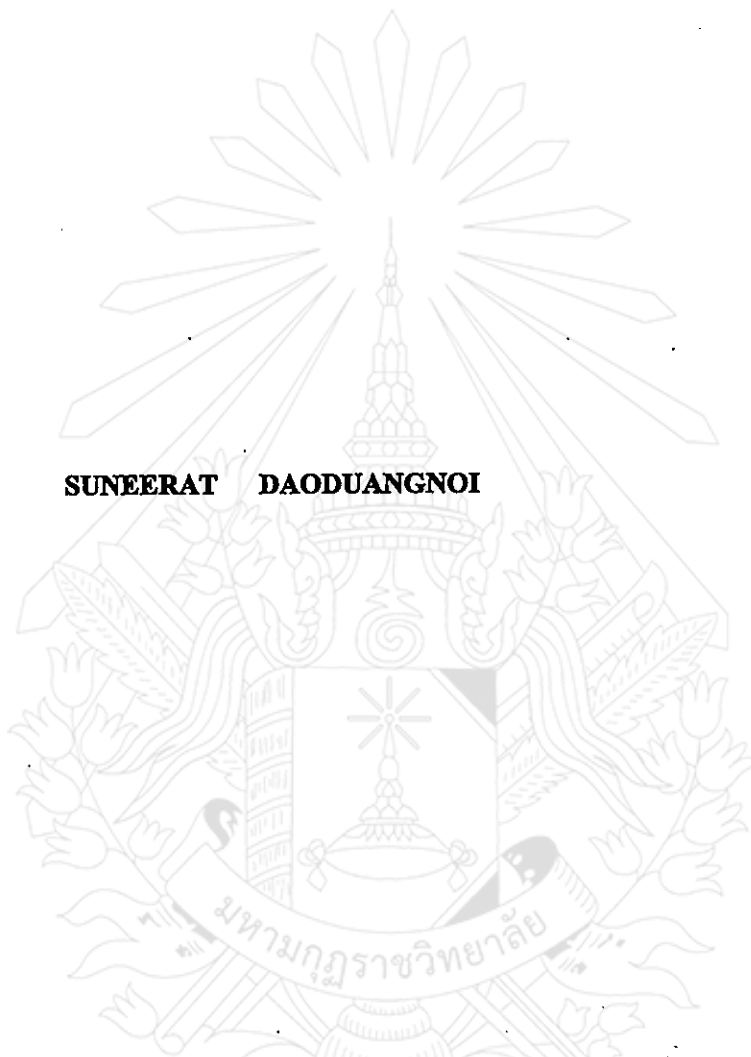
พุทธศักราช ๒๕๔๘

ISBN 974-399-804-7

B ๘๐๕๖

**SATISFACTION OF CHIANG MAI INTERNATIONAL AIRPORT
EMPLOYEES TOWARD THE PROCESS OF PRIVATIZATION**

SUNEERAT DAODUANGNOI



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

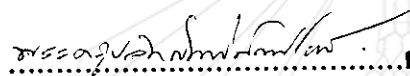
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2548 (2005)


ISBN 974-399-804-7

หัวข้อสารนิพนธ์ : ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูป
รัฐวิสาหกิจ
ชื่อนักศึกษา : นางศุภิณีรัตน์ คาวดวงน้อย
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ศุวิทย์ รุ่งวิสัย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ภูมินทร์ ดันติทฤษฎีกร


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒนวิริยาจารย์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รศ.ดร.ศุวิทย์ รุ่งวิสัย)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ภูมินทร์ ดันติทฤษฎีกร)


.....กรรมการ
(ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


.....กรรมการ
(รศ.สมหมาย เปรมจิตต์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Satisfaction of Chiang Mai International Airport Employees
toward the Process of Privatization

Student's Name : Mrs. Suneerat Daoduangnoi

Department : Government

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Suvit Rungvisai

Co- Advisor : Dr. Poomin Santitissadeekorn

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in
Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School
(Ven. PhragruPaladSampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chairman
(Ven. PhragruPaladSampipattanaviriyajarn)

Suwit Rungvisai
..... Advisor
(Assoc. Prof. Dr. Suvit Rungvisai)

Poomin Santitissadeekorn
..... Co - Advisor
(Dr. Poomin Santitissadeekorn)

S. Chaimusik
..... Member
(Dr. Sukit Chaimusik)

Sommai Premchit
..... Member
(Assoc. Sommai Premchit)

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ
ชื่อนักศึกษา	: นางสุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร
ปีการศึกษา	: ๒๕๔๘

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

๒. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ในด้านนโยบายการบริหาร ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ต่อการแปรรูปเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาจากพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ทั้ง ๕ ส่วนงาน จำนวน ๑๒๑ คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) มาก ส่วนในด้านสวัสดิการและเงินเดือน ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านที่พนักงานไม่มั่นใจ คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเป็นแบบการบริหารเชิงธุรกิจ และการประเมินผลงานที่เข้มงวดมากขึ้น และการแข่งขัน กับสถานการณ์การเปิดเสรีด้านธุรกิจการบิน การค้า และการลงทุน ตามสถานการณ์ทางการเมือง ที่ต้องการให้รัฐวิสาหกิจแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ประสบความสำเร็จในการแปรรูป เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๔๕ โดยใช้ชื่อว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

Thematic Title : Satisfaction of Chiang Mai International Airport Employees toward the Process of Privatization

Student's Name : Mrs. Suneerat Daoduangnoi

Department : Government

Advisor : Assoc. Prof. Dr. Suvit Rungvisai

Co- Advisor : Dr. Poomin Santitissadeekorn

Academic Year : B.E.2548 (2005)

ABSTRACT

The study of "Satisfaction of Chiang Mai International Airport Employees toward in the process Privatization has the following purposes :

1. To study Satisfaction of Chiang Mai International Airport employees in the privatization of the state enterprise.
2. To study the degrees of Satisfaction of Chiang Mai International Airport employees regarding administrative policy, welfare and salaries, morale, career promotion and job security of privatization of the state enterprise (public) and safety as the result.

The data were drawn from 123 Chiang Mai International Airport employees in the five sections in May, B.E. 2548 It has been found out the majority that AOT Employees were satisfied with the privatization of the state enterprise to a public company limited. Regarding welfare and salary, morale and job security, their satisfaction was at the medium level. The employees still felt uncertain in administrative policy and career promotion.

They felt uneasy that the normal management would be changed into a business-like one, the employees's performance evaluation would be too stringent, the competition resulting from free trade policy of the government in aviation business, in commerce and in investment would be strong according to the current political atmosphere favorable the transformation of the state enterprise into a public company limited. The Chiang Mai International Airport achieved its privatization as "Airport of Thailand Public Company Limited." on September 30, B.E. 2545 (2002)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าวิจัยสารนิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ดร.ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข จนการค้นคว้าวิจัยเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบนมัสการพระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์เขียน วันทนียตระกูล และผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย ชัยแสง ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ เกียรติคุณแสง จันทร์งาม ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจแก้ไขบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ขอกราบขอบพระคุณเรืออากาศโท สุธรา ห่วงสุวรรณ ผู้อำนวยการท่าอากาศยานเชียงใหม่ ที่กรุณาอนุมัติให้ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานทุกท่าน

ขอขอบคุณพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนหวังว่าจะมีประโยชน์ต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อไป โดยเฉพาะพนักงานของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตลอดจนผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

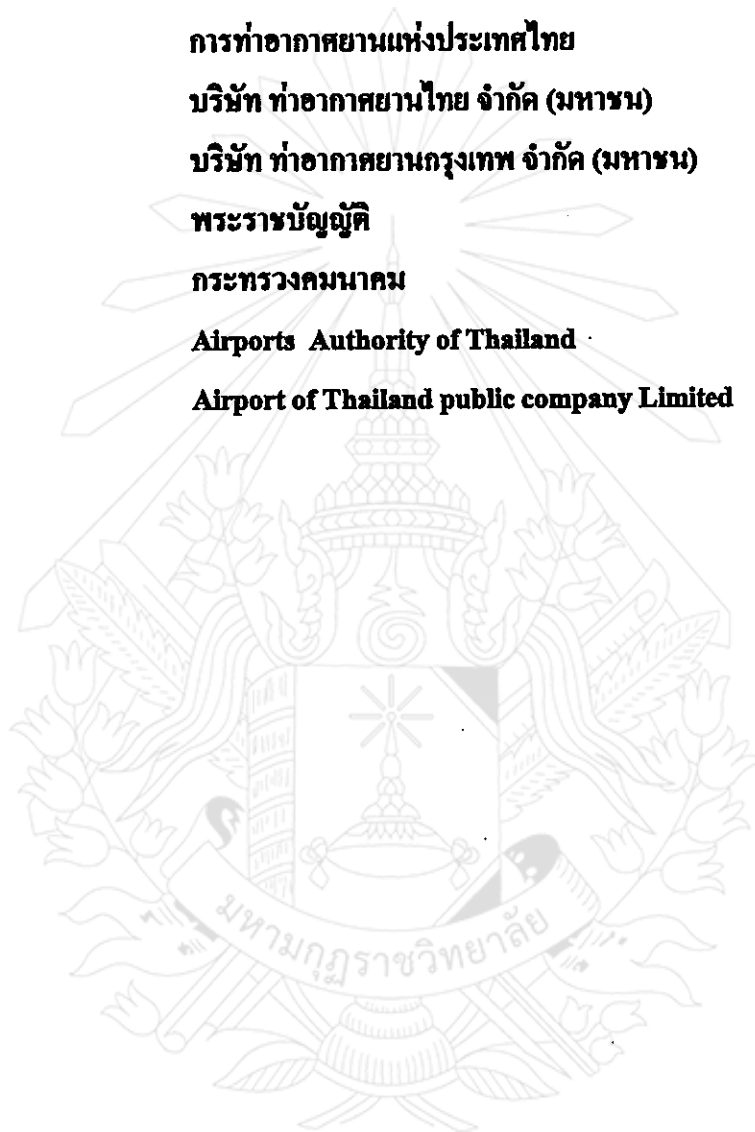
ท้ายที่สุดนี้ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่อง หรือผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขออภัยเป็นอย่างสูง ในข้อบกพร่องและความผิดพลาดนั้น และผู้เขียนขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุนิษฐ์รัตน์ คาวดวงน้อย

สารบัญย่อ

อักษรย่อที่ใช้ในการวิจัย

คำย่อ	คำเต็ม
ทอท.	การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
บมจ. ทอท.	บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
บทม.	บริษัท ทำอากาศยานกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
ท.ร.บ.	พระราชบัญญัติ
คค.	กระทรวงคมนาคม
AAT.PLC.	Airports Authority of Thailand
AOT.	Airport of Thailand public company Limited



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญคำย่อ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	๖
๒.๒ ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	๗
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจและผู้นำ	๑๐
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปวิสาหกิจ	๑๖
๒.๕ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๕
๒.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา	๓๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ พื้นที่ บริษัท ท่าอากาศยานเชียงใหม่	๔๐

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๐
๓.๓ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๔๐
๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๔๑
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๒
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๓

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๔
๔.๒ ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูป เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)	๔๘

บทที่ ๕ บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	๖๗
๕.๒ ความพึงพอใจของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ต่อการ แปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	๖๘
๕.๓ อภิปรายผลการศึกษา	๖๘
ข้อเสนอแนะ	๖๙

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	๗๗
--------------------------------------	----

ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๒๒	๗๙
พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๔๒	๘๔

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม	๑๐๕
-----------	-----

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๑๓
--	-----

ประวัติผู้วิจัย

๑๑๔

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	๔๔
ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	๔๔
ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุทำงาน	๔๕
ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส	๔๕
ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	๔๖
ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งที่สังกัด	๔๖
ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน	๔๗
ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	๔๗
ตารางที่ ๙ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบัน	๔๘
ตารางที่ ๑๐ คำร้อยละ คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในค่านโยบายการบริหาร	๔๘
ตารางที่ ๑๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	๔๘
ตารางที่ ๑๒ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท. ทำให้เป็นการลดบทบาทของ ภาครัฐ และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น	๕๐
ตารางที่ ๑๓ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการ บริหารจัดการ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	๕๐
ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน	๕๑
ตารางที่ ๑๕ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร	๕๑
ตารางที่ ๑๖ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดความชัดเจนในการบริหารงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	๕๒
ตารางที่ ๑๗ ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงาน	๕๓
ตารางที่ ๑๘ ความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการบริหารงานเป็นการ บริหารงานเชิงธุรกิจ	๕๓

ตารางที่ ๑๕	คำร้อยละ คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในด้านสวัสดิการ และเงินเดือน	๕๔
ตารางที่ ๒๐	ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	๕๔
ตารางที่ ๒๑	ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	๕๕
ตารางที่ ๒๒	ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านทุนการศึกษาบุตรพนักงาน	๕๕
ตารางที่ ๒๓	ความพึงพอใจในเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไป	๕๖
ตารางที่ ๒๔	คำร้อยละ คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในด้านขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เหมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์กรด้วย	๕๗
ตารางที่ ๒๕	ความพึงพอใจในความต่อเนื่องอายุงานต่อเนื่อง และได้รับสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิมเมื่อโอนไปสังกัดบริษัทที่จัดตั้ง ขึ้นใหม่	๕๗
ตารางที่ ๒๖	ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรของ ทอท. เดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มี ขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำเข้ามาใช้ประกอบกิจการขององค์กร	๕๘
ตารางที่ ๒๗	ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในการใช้หลักคุณธรรมของหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	๕๘
ตารางที่ ๒๘	ความพึงพอใจต่อการใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา	๕๘
ตารางที่ ๒๘	ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	๖๐
ตารางที่ ๓๐	คำร้อยละ คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	๖๐
ตารางที่ ๓๑	ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ในระดับที่สูงขึ้น	๖๑
ตารางที่ ๓๒	ความพึงพอใจต่อโอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ	๖๒
ตารางที่ ๓๓	ความพึงพอใจต่อโอกาสในการศึกษา ดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากล	๖๒

ตารางที่ ๓๔	คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	๖๓
ตารางที่ ๓๕	ความพึงพอใจต่อความเอาใจใส่ดูแล และคุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	๖๔
ตารางที่ ๓๖	ความพึงพอใจในอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และปลอดภัย	๖๔
ตารางที่ ๓๗	ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน	๖๕
ตารางที่ ๓๘	ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๖๕



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพแสดงทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors theory)	๑๐
ภาพโครงสร้างท่าอากาศยานเชียงใหม่	๒๓
ภาพรายละเอียดของขั้นตอนในการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจ เป็นหุ้นของบริษัท	๓๑
ภาพคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานเกี่ยวกับการแปรรูป	๓๒
ภาพรวมการเสนอขายหุ้น	๓๓
สรุปแนวทาง และสัดส่วนการเสนอขายหุ้น AAT Co.	๓๔



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่าอากาศยานเชียงใหม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรธุรกิจที่เป็นส่วนหนึ่งของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งเปรียบเสมือนประตูด่านแรกที่ต้องคอยต้อนรับนักท่องเที่ยวและบุคคลสำคัญ ๆ ที่มาเยือนเชียงใหม่ และนำเงินตราเข้าประเทศสร้างเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย ยิ่งปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยม และวัฒนธรรมของบุคคลในองค์กร ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นกิจการด้านการขนส่งทางอากาศของท่าอากาศยานเชียงใหม่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้พัฒนาขั้นตอนการบริหารพัฒนาองค์กร ตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาองค์กรตลอดจนสภาพวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรควบคู่กับการพัฒนากิจการขนส่งทางอากาศ เพื่อเข้าสู่การแข่งขันทางด้านการค้า การลงทุน และเศรษฐกิจโลก ซึ่งปัจจุบันได้เปิดเป็นรูปแบบการค้าเสรี มีการลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ กิจการขนส่งทางอากาศของท่าอากาศยานเชียงใหม่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารกิจการท่าอากาศยานเชียงใหม่ ในด้านการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อรองรับกิจการการบินที่เติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว กิจการด้านการท่องเที่ยว การขนส่งทางอากาศของภูมิภาค และในอนาคตจะพัฒนาท่าอากาศยานเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางการบิน (Aviation Hub) ของโลก

การบริหารงานปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรรัฐบาล หรือองค์กรธุรกิจเอกชนใด ๆ ก็ตาม ย่อมมุ่งมั่นที่จะให้งานสำเร็จลุล่วง ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างประหยัด เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยเหตุนี้ท่าอากาศยานเชียงใหม่ จึงมีการปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนากำลังคนขององค์กร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการ ส่วนในด้านคุณภาพคือการผลิตกำลังคนที่จะออกไปทำหน้าที่ทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ละประเภท ต้องมีความรู้ ทักษะและมีทัศนคติที่ดีสามารถรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หากบุคคลในองค์กรใดก็ตามไม่มีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความล้มเหลว ในทางตรงข้ามหากองค์กรใดที่มีบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานและยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของผู้นำของการบริหารองค์กรท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีศักยภาพในการพัฒนาการเป็นศูนย์กลางทางการบินภายใต้แนวคิด “ประตูสู่เอเชีย” (The Gateway to Asia) ซึ่งเป็นนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นวิธีการสร้างรากฐานเศรษฐกิจให้ยั่งยืน และสร้างความเป็นสนามบินสู่สากล และเพื่อเสริมสร้างความสะดวกให้แก่

ประชาชน ผู้ใช้บริการนักท่องเที่ยว ตลอดจนความก้าวหน้าในการ ขนส่งทางอากาศในอนาคต ให้ก้าวไป
อย่างไม่หยุดยั้งตามคำขวัญที่ว่า “ก้าวแรกประทับใจ ก้าวสุดท้ายประทับใจ”

ท่าอากาศยานเชียงใหม่มีชื่อเดิมว่า “สนามบินสุเทพ” ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของเมือง
เชียงใหม่ ห่างออกไปประมาณ ๔ กิโลเมตร (จากอนุสาวรีย์ สามกษัตริย์) เดิมที่ตั้งท่าอากาศยาน เชียงใหม่
เป็นสนามกีฬา และใช้เป็นที่ขึ้น – ลงของเครื่องบินขนาดเล็ก เครื่องยนต์เดี่ยว มีพื้นที่ทั้งหมด ๑,๖๐๕ ไร่
อยู่ที่ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ต่อมาในปี พ.ศ.๒๔๘๒ จึงมีการปรับปรุงให้เป็น
สนามบิน เพื่อส่งเสริมการคมนาคมทางอากาศเชื่อมต่อกับท้องที่ทุรกันดาร และได้รับการอนุญาต
ประกาศเป็นสนามบินขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๐๒ จากนั้นกรมการบินพาณิชย์ได้พัฒนาท่าอากาศยานเชียงใหม่
มาโดยตลอดจนได้รับการยกฐานะเป็นท่าอากาศยานนานาชาติ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๑๓*

ต่อมารัฐบาลมีนโยบายมุ่งที่จะปรับปรุงและจัดระบบการให้บริการแก่ผู้โดยสาร สินค้า พัสดุ
ภัณฑ์ และไปรษณีย์ภัณฑ์ อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ในกิจการ
ขนส่งทางอากาศให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ ดังนั้น วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๒๗ คณะรัฐมนตรีจึงได้มี
มติให้โอนกิจการท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่ไปขึ้นกับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.)
ซึ่งการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยได้รับ โอนกิจการท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๑
มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๑ โดยมีข้าราชการและลูกจ้าง ที่โอนเป็นพนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย
จำนวน ๘๔ คน จากการบริหารกิจการของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยได้ทำให้กิจการขนส่งทาง
อากาศเจริญขึ้นต่อเนื่องเป็นลำดับ ต่อมารัฐบาลได้มีแนวคิด ในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับ
ดูแลของรัฐบาล ซึ่งจุดเด่นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจคือ การสร้างกลไกป้องกันไม่ให้ฝ่ายการเมืองเข้าไป
แสวงหาผลประโยชน์ จากรัฐวิสาหกิจ และปรับปรุงการบริหารให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวสูง
เพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติ
อนุมัติการแปรรูป ทอท. โดยให้กระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานเจ้าของ โครงการและคณะกรรมการแปร
รูปท่าอากาศยานขึ้น โดยมี ม.ร.ว.จุมงคล โสณกุล เป็นประธานกรรมการ และในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.
๒๕๔๕ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ได้แปลงสภาพเป็น บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด
(มหาชน) โดยใช้ชื่อภาษาไทยว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ชื่อย่อ บมจ.ทอท. ชื่อ
ภาษาอังกฤษ Airport of Thailand Public Company Limited (AOT)

จากการแปลงสภาพ ทอท. ทั้งองค์กร เป็นบริษัทมหาชน จำกัด หรือ Airport Authority of
Thailand (AAT.PLC.) โดยใช้ พ.ร.บ. ทูกรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๒๒ ซึ่งจะต้องโอนกิจการทรัพย์สิน สิทธิ
หนี้ และพนักงานของ ทอท. ทั้งหมด รวมทั้งหุ้นใน บริษัท ท่าอากาศยานกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) บมท.

* การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย, ๑๘ ปีการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย,(กรุงเทพฯ : การ
ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๐), หน้า ๔๒-๔๔.

ไปเป็นของ AAT.PLC. และท่าอากาศยานภูมิภาคทั้ง ๕ แห่ง (ท่าอากาศยานกรุงเทพ, เชียงใหม่, หาดใหญ่, ภูเก็ต และเชียงราย) จะเป็นหน่วยธุรกิจ (Business Unit) ภายใน AAT.PLC. ส่วน บมจ.เป็นบริษัทในเครือของ AAT.PLC. มีการปรับปรุงการดำเนินงานของ AAT.PLC. ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในรูปแบบเอกชน นำระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) มาปรับใช้ในองค์กร และกระทรวงการคลังจะเป็นผู้ถือหุ้น ๕๑% ของ AAT.PLC.

พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจนี้คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีหลักการสำคัญคือ ให้มีกฎหมายว่าด้วยทุนรัฐวิสาหกิจ โดยมีเหตุผลดังนี้

๑) เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจจากรูปแบบเดิม ให้เป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด โดยรัฐถือหุ้นทั้งหมด แต่ยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ

๒) เพื่อให้การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจมีความคล่องตัว โดยเป็นการบริหารงานในรูปแบบบริษัท

๓) เป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นองค์กรธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบ ให้กระทำได้โดยสะดวกโดยกระจายหุ้นที่รัฐถือไว้ให้แก่ภาคเอกชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุน และการบริหารจัดการในกิจการที่รัฐวิสาหกิจเดิมดำเนินการอยู่ได้ต่อไปในอนาคต เรื่องการกำหนดพนักงานที่จะให้เป็นลูกจ้างของบริษัท ตามมาตรา ๑๕ (๒) และสิทธิประโยชน์ของพนักงานให้โอนพนักงานและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างทดลอง ลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด รวมทั้งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ณ วันที่จดทะเบียน จัดตั้งบริษัท ไปยัง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (บมจ.ทอท.) โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่า เวลาการทำงาน of พนักงาน ทอท. เป็นเวลาทำงาน บมจ.ทอท. โดยไม่ถือว่าเป็นการเปลี่ยนสภาพจาก ทอท. เป็น บมจ.ทอท. นั้น เป็นการเลิกจ้าง ตลอดจนให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และกองทุนสงเคราะห์การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยของพนักงาน ทอท. เดิมที่เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัท ยังคงมีต่อเนื่อง โดยให้ บมจ.ทอท. มีฐานะเป็นนายจ้างแทน ทอท. ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลการสำรวจความพึงพอใจ ความต้องการ และข้อเสนอแนะของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ มาเป็นส่วนหนึ่งในการ แก้ปัญหาและอุปสรรคและการบริหารงานของการทำอากาศยานเชียงใหม่ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป^๒

^๒ สหส สิงหวิริยะ, พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.๒๕๓๕ (ฉบับที่ ๒) และ พ.ศ. ๒๕๔๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, ๒๕๔๖), หน้า ๓๑๕-๓๒๖.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องต่อจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๓.๑ พื้นที่บริษัทท่าอากาศยานเชียงใหม่ ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรผู้วิจัยได้เลือกประชากรกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน ๑๒๓ คน โดยเลือกจากหน่วยงานดังนี้

- | | | |
|-------------------------|-------|-------|
| ๑. งานบริหารท่าอากาศยาน | จำนวน | ๒๐ คน |
| ๒. งานบริการท่าอากาศยาน | จำนวน | ๑๗ คน |
| ๓. งานรักษาความปลอดภัย | จำนวน | ๓๕ คน |
| ๔. งานดับเพลิงและกู้ภัย | จำนวน | ๒๗ คน |
| ๕. งานบำรุงรักษา | จำนวน | ๒๐ คน |

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยจำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ดังนี้

๑. ด้านนโยบายการบริหาร
๒. ด้านสวัสดิการและเงินเดือน
๓. ด้านขวัญและกำลังใจ
๔. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

๑.๔ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นทัศนคติชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวกับงานพนักงาน หมายถึง บุคลากรของท่าอากาศยานเชียงใหม่ทุกคน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานขององค์กร ตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล โดยแบ่งเป็น ๕ หน่วยงานคือ ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานบริการท่าอากาศยาน ๓) งานรักษาความปลอดภัย ๔) งานบำรุงรักษา ๕) งานดับเพลิง - กู้ภัย

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หรือกิจการของรัฐ หรือการ มอบให้เอกชนเข้ามาถือหุ้นหรือดำเนินการในกิจการของรัฐบาลมากขึ้น เพื่อตอบสนอง ความต้องการของสังคม

บริษัท จำกัด (มหาชน) หมายถึง บุคคลธรรมดา ตั้งแต่ ๑๕ คนขึ้นไป จัดตั้งเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) โดยประสงค์เสนอขายหุ้นต่อ ประชาชน

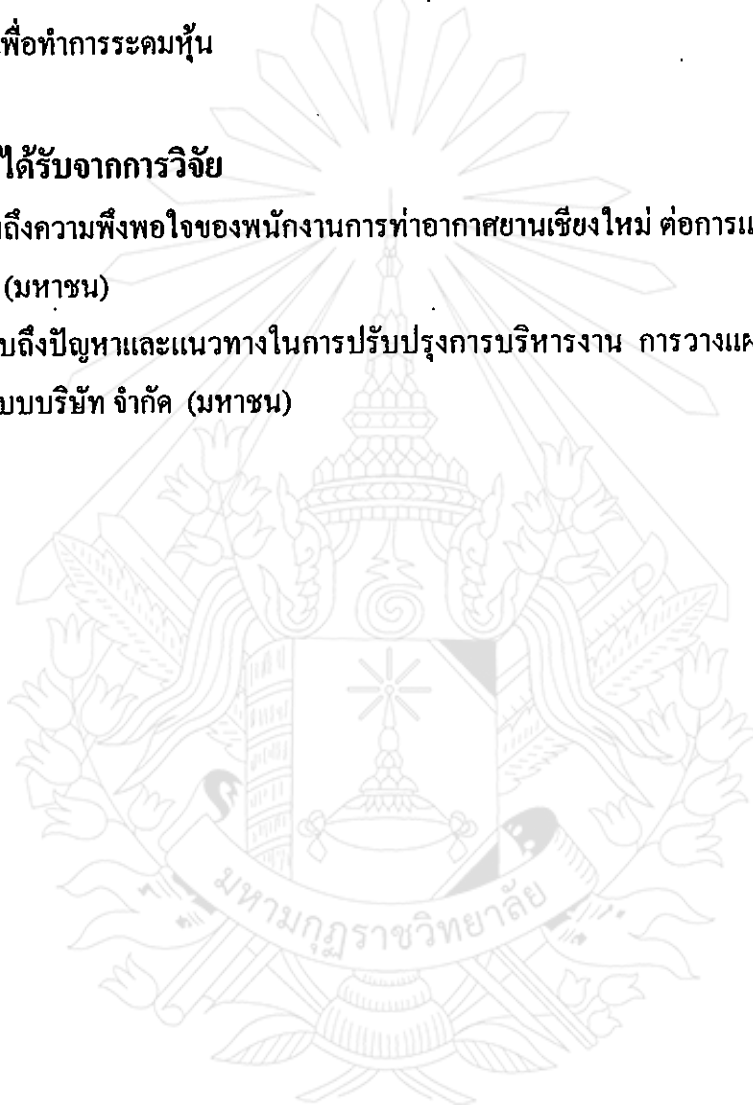
Divestiture หมายถึง การจำหน่ายจ่ายโอนกิจการให้ภาคเอกชน ทั้งหมด หรือบางส่วน การจัดตั้งบริษัทลูก หมายถึง การดำเนินกิจการ โดยการจัดตั้งบริษัท เพื่อรองรับงานบางส่วนของบริษัทแม่ โดยบริษัทแม่จะถือหุ้นในบริษัทลูก

การนำไปขายในตลาดหลักทรัพย์ฯ หมายถึง การนำหุ้นของบริษัททั้งหมดหรือบางส่วน นำไปขายในตลาดหลักทรัพย์เพื่อทำการระดมหุ้น

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

๑.๕.๑ ทำให้ได้ทราบถึงความพึงพอใจของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)

๑.๕.๒ ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงาน การวางแผนงาน และการพัฒนาองค์กรในรูปแบบบริษัท จำกัด (มหาชน)



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ ค่อยการแปรรูปรัฐวิสาหกิจผู้วิจัยได้นำเสนอ แนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. แนวคิดความพึงพอใจ
๒. ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
๓. แนวคิดขวัญกำลังใจ และผู้นำ
๔. แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นสภาวะทางอารมณ์ ซึ่งเป็นผลจากการรับรู้ในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือ หมายถึง สภาวะของความพึงพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมายของความสำเร้ง ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลได้ เช่นกัน

Nancy Morse ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่ลดความเครียด โดยเมื่อความเครียดได้รับการตอบสนองและลดลง ก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้นตามมา”

Michael Beer ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นทัศนคติของคน ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง”^๒

Benjamin Wolman ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นความสุข ความสบาย ที่ได้เห็น ได้ร่วมกิจกรรม”^๓

Philip Applewhite ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็น ความสุขความสบายที่เกิดจากการเข้าร่วมได้รู้ ได้เห็นใน กิจกรรมนั้น ๆ”^๔

^๑ Nancy Morse ๑๙๕๓, อ้างใน สุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม, “ความพึงพอใจของประชาชน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลคอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๑, หน้า ๘.

^๒ เรื่องเดียวกัน.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘.

^๔ เรื่องเดียวกัน.

เน่งน้อย พงษ์สามารถ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง “ท่าทีทั่ว ๆ ไป ที่เป็นผลมาจากท่าที ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ๓ ประการ” คือ

๑. ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
๒. ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
๓. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม^๕

ทวีชัย วิริยะ โกลสล ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า “เป็นความรู้สึกที่จะผลักดันให้บุคคล บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คั่งใจ”^๖

คิน ปรัชญาพฤทธิ กล่าวว่าการจูงใจ “เป็นการสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจ และมุ่งสู่วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตนเองพึงพอใจ”^๗

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นส่วนหนึ่งของความพอใจในวิถีชีวิต (Life Satisfaction) เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ในงานนี้ ดังนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลาย ๆ ทัศนะ ดังนี้

Edwin A. Lock ให้คำนิยาม ความพึงพอใจในงานไว้ว่า “เป็นภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง หรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง”^๘

๒.๒ ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

๑. ทฤษฎีแรงจูงใจมนุษย์ (Theory of Human Motivation)

Boone and Kurtz กล่าวว่า การจูงใจ “เป็นแรงกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ จนเกิดความพึงพอใจตามความต้องการ”^๕

Abraham H. Maslow ได้เสนอทฤษฎีลักษณะของลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) เป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

^๕ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

^๖ เรื่องเดียวกัน.

^๗ คิน ปรัชญาพฤทธิ, **บุคลิกภาพและการจูงใจ**, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๓๕๓ – ๓๕๔.

^๘ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมาน, **พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๓๔.

^๕ Boone, Louis E, and Kurtz, David L.(๑๙๕๒), **Management**, (New York : McGraw – Hill), p.๓๓๕.

๑. ความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางสรีรวิทยา (Bodily needs or Physiological Needs) ได้แก่ อาหาร น้ำ เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนหลับนอน และความต้องการทางเพศ

๒. ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ ๑ ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะแสวงหาความมั่นคง การป้องกันภัยอันตรายให้กับตนเองและสมาชิก

๓. ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs) คือ ต้องการได้รับความอบอุ่น การยอมรับจากสมาชิกหรือ เพื่อน ๆ ในกลุ่ม ต้องการทราบว่าตัวเองมีฐานะอย่างไรในกลุ่มนั้น

๔. ต้องการได้รับการยกย่องในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self – Esteem Needs) ซึ่งหมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการ ได้รับความเคารพ ความเชื่อมั่นอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกอิสระมีเสรีภาพ และความมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ

๕. ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self Actualization Need) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล เพื่อแสดงถึงสิ่งที่เขามีความสามารถ และศักยภาพที่จะกระทำได้เกี่ยวกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์นี้ มีข้อสังเกต อยู่ ๒ ประการคือ

๕.๑ แต่ละขั้นของความต้องการจะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคล

๕.๒ บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต้นก่อนจึงจะเกิดความต้องการใน ขั้นต่อไป จนถึงความต้องการสูงสุดของชีวิต^{๑๑}

Herzberg's ได้กล่าวว่า “เป็นทฤษฎีการ จูงใจว่าด้วยสองปัจจัยของ (Herzberg's Two – Factor Theory of Motivation) คือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วย

๑.๑ ความสำเร็จของงาน (Work chievement)

๑.๒ การได้รับการยกย่องชมเชย (Recomtion of Achievement)

๑.๓ ลักษณะของงาน (Work content)

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility)

๑.๕ โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

๑.๖ ได้รับการพัฒนา (Growth)

๒. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfy) ประกอบด้วย

^{๑๑} สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๕๐ - ๕๑.

๒.๑ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administrations)

๒.๒ การนิเทศงาน (Supervision)

๒.๓ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) สภาพการทำงาน

(Working Conditions)

๒.๔ เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ (Salary and Fringe Benefit)

๒.๕ สถานภาพ (Status)

๒.๖ ความมั่นคง (Security)**

Edwin Locke ได้ให้หลักการว่า “การกำหนดเป้าหมายงาน เป็นการจูงใจพนักงานให้ มุ่งสู่ความสำเร็จได้”^{๑๒}

B.F.Skinner กล่าวว่า “การกระทำ ของมนุษย์หากได้รับการเสริมแรงเชิงบวก จะจูงใจให้มนุษย์ ตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้าม ถ้าการกระทำของมนุษย์ได้รับการเสริมแรงเชิงลบ จะทำให้มนุษย์กระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาได้”^{๑๓}

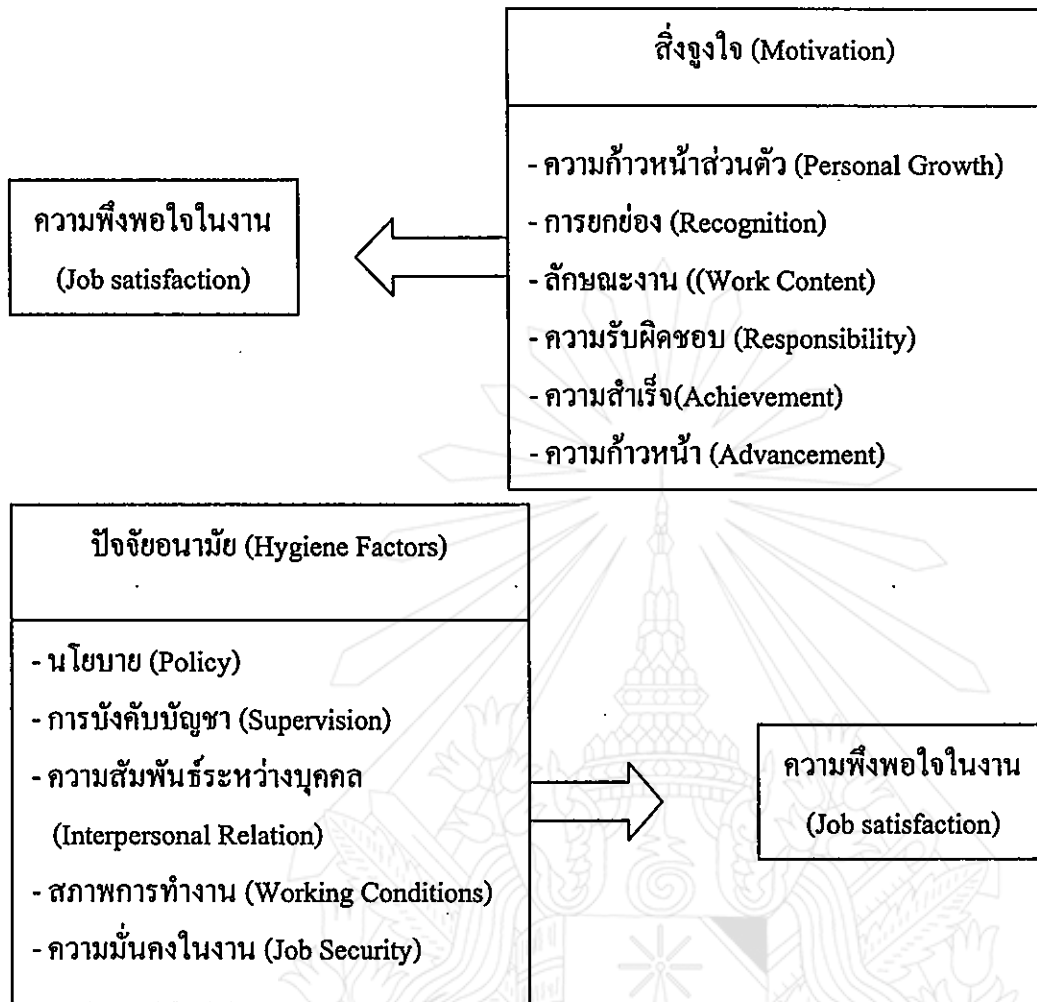
จากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย คือ บุคลากร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงควรให้ความสนใจและใส่ใจบุคลากร ของคน ดังจะเห็นได้จากการทำงานของบุคคลจำเป็นต้องคำนึงถึงพื้นฐานและความต้องการแรงจูงใจ องค์กรที่ดี และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

^{๑๒} สทวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ, **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๑๓.

^{๑๓} Boone, Louis E, and Krutz, David L. (๑๙๙๒), **Management**, อ้างแล้ว, p.๓๕๗ – ๓๕๘.

^{๑๔} สทวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ, **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**, อ้างแล้ว, หน้า ๓๒๖ - ๓๒๗.

รูปแสดงทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factors theory)



๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ และผู้นำ

๑. แนวคิดขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจ เป็นผลผสมผสานของทัศนคติและความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ค่าจ้างแรงงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นพลังที่จะสร้างพฤติกรรมของงาน และกลุ่มขององค์กร ให้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรได้ตามที่องค์กรต้องการ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจไว้หลายด้าน ดังนี้

Keith Davis ให้คำจำกัดความของ “ขวัญ” ไว้ว่า “ขวัญ คือ ทัศนคติของแต่ละบุคคลและกลุ่มคน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงานของเขา ตลอดถึงการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผลประโยชน์ ที่ดีที่สุดขององค์กร”^{๑๔}

Edvin B.Flipppo กล่าวว่า “ขวัญ คือ ทัศนคติของบุคคลและเฉพาะกลุ่มทัศนคตินี้ กำหนดความร่วมมือทำงานด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและมีมานะบากบั่น เพื่อการทำงานขององค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ”^{๑๕}

John M. Guilford and David E. Gray วิเคราะห์ “ขวัญ” คือ “สัมพันธภาพ ของบุคคล แต่ละกลุ่ม ขวัญเป็นดัชนีที่ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจในแรงจูงใจ (motives) และเกิดกำลังใจในการทำงาน”^{๑๖}

Darrell E.Roach สรุปผลวิเคราะห์ของ “ขวัญและกำลังใจ” จากบทความชื่อ “Dimensions of Employee Morale” บอกว่า “ขวัญและกำลังใจคือความตั้งใจของสมาชิกในองค์กร ที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มมากกว่า หรือเท่ากับระดับความคาดหวังปกติจึงจะเกิดพลังและความพึงพอใจ เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จแห่งตนและองค์กร”^{๑๗}

ไพบูลย์ ช่างเรียน, พิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ กล่าวว่า “ความเป็นเลิศเป็นสิ่งจำเป็นในการขยายธุรกิจและการแข่งขัน เป้าหมายของการบริการเป็นเลิศอยู่ที่ระบบการบริหารที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลพนักงาน โดยถือว่าพนักงานเป็นทรัพย์สินที่สำคัญ ให้ความมั่นใจในสวัสดิภาพ และสวัสดิการต่าง ๆ แก่พนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจ และความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน นำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้”^{๑๘}

จากการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานของมนุษย์ และสิ่งแวดลอมในองค์กรนั้น จะเห็นได้ว่าทุกองค์กรพยายามที่จะเพิ่มผลผลิต ศักยภาพ และการบริการของตนให้มากขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีผู้นำที่ดี ที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา หรือ ผู้ปฏิบัติงานให้

^{๑๔} สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, พหุติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์, อ้างแล้ว, หน้า ๓๖๓.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๖๑.

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๖๔.

^{๑๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๖๗.

^{๑๘} ไพบูลย์ ช่างเรียน, และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, องค์กรในอนาคต (Organization of the Future), (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๔), หน้า ๗๓ - ๗๖.

ร่วมกันทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในภาวะของการเป็นผู้นำ จะต้องให้ความสามารถสูงใจและ โน้ม
น้ำวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

๒.๓.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” มาจากพจนานุกรมศัพท์ภาษาอังกฤษของ ออกฟอร์ด (Oxford English Dictionary : ๑๕๓๓) คำว่า “ผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำ” เกิดขึ้นประมาณ ค.ศ.๑๘๐๐ หมายถึง หัวหน้า ประมุข
ราชา พญา เป็นต้น และต่อมานักวิชาการได้ให้ความหมายคำว่าผู้นำไว้หลายประเด็น คือ

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า “ผู้นำ” คือ “ผู้ที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลหน้าที่ ในการบังคับ
บัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้
บรรลุเป้าหมายที่กำหนด”^{๑๙}

สุวิระ ทรงเมตตา กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” คือ “ศิลป์หรือความสามารถของบุคคลที่จะ
เป็นผู้นำ หรือหัวหน้า ที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติการและ
อำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายร่วมดำเนินการ”^{๒๐}

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ให้ความหมายคำว่า “ผู้นำ” คือ “บุคคลที่สามารถแสดง
อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในกลุ่มหรือองค์กร การกำหนดแนวทางเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายของ
องค์กร”^{๒๑}

วิจิตร วรุดบางกุล อธิบายความหมายของผู้นำไว้ ๒ ประการ คือ

๑. ผู้มีอำนาจ มีตำแหน่ง หัวหน้า เช่น นายกรัฐมนตรี อธิบดี อธิการบดี
ผู้อำนวยการ ฯลฯ เป็นต้น

๒. ผู้นำ คือ ผู้มีบทบาทสำคัญและมีความสามารถในการทำงานในองค์กรของตนเอง
ให้บรรลุผลสำเร็จได้^{๒๒}

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ให้ความหมาย “ผู้นำ” คือ “ผู้ที่มีตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ และ
ความสามารถในการดำเนินการ ใดๆอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ”^{๒๓}

^{๑๙} สมพงษ์ เกษมสิน ๒๕๓๑, อังนุ ไพศาล นันดา, ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรใน
กองบังคับการตำรวจนครบาลจังหวัดเชียงใหม่, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕, หน้า ๓๕๐.

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘.

^{๒๑} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ, (กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๗ - ๒๓๘.

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๘.

^{๒๓} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ, อังแล้ว, หน้า ๑๘.

AJ.Jaco กล่าวว่า “ผู้นำเป็นทั้งกระบวนการและคุณสมบัติ การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับ เพื่อที่จะอำนวยความสะดวก ประสานงานกิจการต่าง ๆ ของสมาชิกในกลุ่ม ส่วนคุณสมบัติของผู้นำเป็นรองจากลักษณะภายในของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้สำเร็จ”^{๒๔}

Andrew Halin กล่าวสรุปว่า “ผู้นำ หมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งใน ๕ ลักษณะ” ดังนี้

- (๑) บุคคลที่มีบทบาทหรือ มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าบุคคลอื่น
- (๒) บุคคลที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
- (๓) บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญ ในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้
- (๔) บุคคลที่ได้รับเลือกจากบุคคลอื่น ให้เป็นผู้นำ
- (๕) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงาน ตามหน้าที่^{๒๕}

Boles and Davanport กล่าวถึงผู้นำว่า “เป็นกระบวนการกลุ่ม ที่มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้ นำพากลุ่ม ไปสู่จุดประสงค์ เป้าหมาย สิ่งที่ต้องการขององค์กรและสมาชิก”^{๒๖}

Cowey กล่าวถึงผู้นำว่า “คือบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการรวบรวมบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติตามบุคคลนั้น”^{๒๗}

Fiedler and Chammers สรุปภาวะผู้นำว่า “เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่ง เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ”^{๒๘}

Keith Davis กล่าวผู้นำว่า “หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างกระตือรือร้น”^{๒๙}

^{๒๔} สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) ธรรมดา, พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์, อ่างแล้ว, หน้า ๒๕๓ - ๒๕๔.

^{๒๕} Andrew Halin ๑๙๖๖, อ้างใน ไพศาล นันดา, “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกอง บังคับการตำรวจจังหวัดเชียงใหม่”, อ่างแล้ว, หน้า ๗.

^{๒๖} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓๘.

^{๒๗} Cowey อ้างใน ไพศาล นันดา, “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกองบังคับการ ตำรวจจังหวัดเชียงใหม่”, อ่างแล้ว, หน้า ๗.

^{๒๘} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ, อ่างแล้ว, หน้า ๒๓๘.

^{๒๙} Keith Davis อ้างใน ไพศาล นันดา, “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกองบังคับการ ตำรวจจังหวัดเชียงใหม่”, อ่างแล้ว, หน้า ๗.

Morphet and Other ให้ความหมายผู้นำว่า “เป็นอิทธิพล ความเชื่อ พฤติกรรม และ ความรู้สึกของบุคคลหนึ่ง ในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลหนึ่งภายใต้แนวคิดมากมาย ผู้นำอาจมีตำแหน่ง หรือไม่มีตำแหน่งในหน่วยงานนั้นๆ ก็ได้”^{๑๑}

Paul Hersey and Kan Blanchard กล่าวว่าความเป็นผู้นำ หมายถึง “กระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อกำหนดการกระทำ ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้”^{๑๒}

Warren Bennis ให้ความหมายผู้นำว่า “เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่ง สามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ตามแนวทางที่เขาประสงค์”^{๑๓}

ดังนั้นสามารถสรุป ความหมายของคำว่า “ผู้นำหรือภาวะผู้นำ” ได้ว่า เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลซึ่งผู้นำ ได้ใช้อิทธิพลและการจูงใจ เพื่อนำผู้ตามให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นั่นคือ ความสำคัญของความเป็นผู้นำ คือ หัวใจของความเป็นผู้นำ อันแสดงถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของผู้นำ โดยพิจารณาจากความหมายของอักษรแต่ละตัว ของ LEADERSHIP เพื่อใช้อำนาจและหรือบารมีในการจูงใจบุคคลอื่น คือ

๑. L = Lead	คือ	การนำ
๒. E = Eager	คือ	ความกระตือรือร้น
๓. A = Authority	คือ	การใช้อำนาจ
๔. D = Direct	คือ	การสั่งการ
๕. E = Education	คือ	การได้รับการศึกษาอบรม
๖. R = Responsibility	คือ	ความรับผิดชอบ
๗. S = Social	คือ	การเข้าสังคมได้
๘. H = Honesty	คือ	ความซื่อสัตย์
๙. I = Intelligence	คือ	ความเฉลียวฉลาด
๑๐. P = Personality	คือ	บุคลิกภาพ ^{๑๔}

^{๑๑} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ, อ่างแก้ว, หน้า ๒๓๘.

^{๑๒} Paul Hersey and Kan Blanchard อ่างใน ไพศาล นันทา, “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตร ในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่”, อ่างแก้ว, หน้า ๘.

^{๑๓} Warren Bennis อ่างใน ไพศาล นันทา, “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่”, อ่างแก้ว, หน้า ๘.

^{๑๔} สงวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, (กรุงเทพมหานคร : อักษราการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๘๒.

คุณสมบัติของผู้นำ

การวิจัยภาวะผู้นำ โดยค้นหาคุณลักษณะที่แยกความเป็นผู้นำออกจากผู้ตาม นักวิจัยได้สังเกตว่า คุณลักษณะของผู้นำต่างๆ จะมีไม่เท่ากันในแต่ละสถานการณ์ และได้แบ่งคุณลักษณะ ผู้นำออกจากผู้ตามมาได้ ๖ ประการ คือ การมีแรงกระตุ้น (Drive) การอยากเป็นผู้นำ (Desire to lead) การยึดถือหลักคุณธรรม (integrity) ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) ความเฉลียวฉลาด (intelligence) การรู้งาน (job-relevant knowledge)

คุณลักษณะ ๖ ประการของผู้นำ

๑. มีแรงกระตุ้น (Drive) ผู้นำจะต้องมีแรงกระตุ้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความอยากมากด้วยพลังผลักดัน ทำงานอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย และแสดงความคิดริเริ่ม

๒. อยากเป็นผู้นำ (Desire to Lead) ผู้นำต้องอยากนำคนอื่น และแสดงออกมาให้ผู้อื่นทั้งต้องมีความรับผิดชอบ

๓. ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) ผู้นำจะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจระหว่างเขากับผู้ตามโดยมีความซื่อสัตย์ซื่อ และพูดคำไหนเป็นคำนั้น

๔. มีความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) ผู้ตามหาผู้นำเพราะตัวเองไม่มีความมั่นใจ ดังนั้นผู้นำต้องมีความมั่นใจในตัวเองและ แสดงออก และชักจูงให้ผู้ตามไปในจุดมุ่งหมาย และการตัดสินใจที่ถูกต้อง

๕. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องรับข่าวสารข้อมูลมากมาย ดังนั้นเขาจะต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ แก้ปัญหา และตัดสินใจให้ถูกต้อง

๖. การรู้งาน (Job-relevant knowledge) ผู้นำที่เก่งจะต้องมีความรู้ลึกในบริษัทตนเอง คู่แข่ง เทคโนโลยี เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง”

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งมิใช่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แต่รวมถึงผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาผู้อื่น สิ่งสำคัญคือ ต้องรู้จัก “คิด (Thinking)” “ทำ (Doing)” “นำ (Leading)” ทำอากาศยาน เชียงใหม่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงเรื่องของผู้นำองค์กรเป็นอย่างดี จึงเน้นเสมอว่า

“คนเป็นผู้นำ ก่อนอื่นต้องรู้จักคิด มีวิสัยทัศน์การมองรอบด้านอย่างชาญฉลาด มีการบูรณาการทางความคิด หลังจากนั้นก็ต้องลงมือทำ ลงมือปฏิบัติ กล้าตัดสินใจ โดยมีพื้นฐานจากข้อมูลที่เป็นเหตุและผล ปราศจากอารมณ์ความรู้สึก และที่สำคัญ คนเป็นผู้นำก็ต้องรู้จัก “นำ” โดยเฉพาะเมื่อองค์การของ ทอท. กำลังเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ต้องมีการกิจสำคัญระดับโลก ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้อง

^{๓๔} <http://www.hongsa.com/GB700/Chapter2.htm>, (ทฤษฎีคุณลักษณะ) <15 ตุลาคม 2546.>

เป็นผู้ริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงก่อน ในเมื่อ ทอท. อยากให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร ทอท. ต้องทำให้พนักงานเห็นก่อน เพื่อที่พนักงานจะเกิดความเชื่อมั่น เกิดแรงบันดาลใจ และพร้อมที่จะร่วมเปลี่ยนแปลงไปกับ ทอท”

การบริหารและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะประสบผลสำเร็จไม่ได้ นอกจากพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดแล้ว ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นจุดเริ่มต้น และเป็นต้นแบบของการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กร การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับธุรกิจ เป้าหมายทางธุรกิจที่ชัดเจน เมื่อเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) คือ ธุรกิจเชิงรุก จะต้องสอดคล้องกับการกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ คอบรับกับแผนการดำเนินธุรกิจ (Business Plan)

ผู้นำจึงมีคุณลักษณะหลายอย่างข้างต้นที่คนส่วนใหญ่ต้องการ แต่ถ้าคุณสมบัติยังไม่ครบ ขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็ยังสามารถที่จะพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ โดยหันมาพิจารณาตนเองอย่างยุติธรรมว่า “ตนเองมีอะไรคืออยู่แล้ว และยังขาดอะไรบ้าง เพื่อนำมาแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำที่ดีต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา และต้องพยายาม ค้นหาวิธีการต่าง ๆ ให้ได้มาซึ่งความร่วมมือของคนในองค์กร เมื่อหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงได้ ผู้นำจึงจะประสบผลสำเร็จของการนำพาองค์กรและพนักงานทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และสามารถนำพาองค์กรสู่ธุรกิจการแข่งขันในระดับสากล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”^{๓๕}

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) คือ การเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในกิจการที่รัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลมีบทบาท อาจรวมถึง “Divestiture” คือ การขายทรัพย์สินหรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐเป็นเจ้าของหรือดำเนินการอยู่ การที่รัฐบาลเปลี่ยนแปลงความคิดเดิม มาเป็นการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและมีการประกอบการโดยเสรี (Liberalization) ปรับแนวคิดของการบริหารแบบราชการไปสู่การบริหารเชิงธุรกิจ ยุติการกำหนดคณาภิบาลรัฐบาลเป็นฝ่ายดำเนินการ ตลอดจนนำระบบตลาดมาใช้ เพื่อให้เกิดการแข่งขันเสรีตามกลไกตลาดโลก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการ เพิ่มทางเลือกแก่ผู้ใช้บริการ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานและในด้านเศรษฐกิจต่อไป^{๓๖}

^{๓๕} การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, “เอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทอท”, ฉบับที่ ๗, (กุมภาพันธ์) : ๒๕๔๘.

^{๓๖} ธีรญา ถินธรรม, “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์การ-โทรศัพท์แห่งประเทศไทย”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๔, หน้า ๑๐.

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายของคำว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” ไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งส่วนใหญ่จะแตกต่างกันเพียงการเน้นขอบเขตของคำนิยาม โดยสรุปดังนี้

D.R. Pendse ให้ความหมายไว้ว่า “เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่จะลดบทบาทของรัฐหรือกิจการภาครัฐบาลในทางเศรษฐกิจ และในบางครั้งก็อาจรวมถึง “Divestiture” ซึ่งหมายถึงการปลดเปลื้องภาระโดยการขายทรัพย์สินหรือหุ้นส่วนของกิจการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือ ดำเนินการอยู่”^{๓๗}

Mary M. Shirley ได้ให้คำนิยามว่าหมายถึง “การแปรรูปทางการบริหารของกิจการภาครัฐบาล โดยการให้สัมปทานหรือทำสัญญาว่าจ้าง หรือการว่าจ้างให้ภาคเอกชนทำกิจการ บางอย่างโดยมีสัญญาการว่าจ้าง”^{๓๘}

Seizaburo Sato เสนอว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” คือ “การกำหนดเงื่อนไขในการแปรเปลี่ยนองค์การของภาครัฐบาลหรือกิจการรัฐวิสาหกิจด้วยการแปรสภาพการเป็นเจ้าของ ทั้งนี้โดยการคำนึงถึงที่มาของเงินทุนในการดำเนินการเป็นเกณฑ์ประกอบการควบคุมจากรัฐบาล”^{๓๙}

David Clementi ให้ความหมาย “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ” “เป็นการโอนสภาพการเป็นเจ้าของซึ่งรัฐเคยถือครองอยู่ให้แก่เอกชนตามแต่โอกาสที่จะอำนวยให้เป็นการสร้างระบบการแข่งขันให้เกิดขึ้นในกิจการภาครัฐบาล และเป็นการจัดประเภทกิจการ บางอย่างหรือบางลักษณะให้เอกชนรับไปดำเนินการทั้งหมดหรือบางส่วน โดยอาศัยหลักการพิจารณาเกี่ยวกับต้นทุนดำเนินการ ส่วนกิจการสาธารณะบางประเภทที่รัฐเคยดำเนินการ โดยไม่เก็บค่าธรรมเนียม หรือค่าบริการมา แต่เดิมก็จะต้องหาทางดำเนินการจัดเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการเพื่อหารายได้ต่อไป”^{๔๐}

พนัส สิมะเสถียร ให้ความหมายของคำว่า “Privatization” หมายถึง การโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินหรือการแปรรูปกิจกรรมของรัฐให้เป็นของภาคเอกชน ซึ่งตรงกันข้ามกับความหมายของ คำว่า “Nationalization” คือเป็นการโอนทรัพย์สินหรือแปรรูปกิจกรรมของภาคเอกชน กลับมาเป็นของรัฐ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน คือ การลดบทบาทของความเป็นเจ้าของ หรือดำเนินการแทน หรือมีโอกาสดำเนินการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น^{๔๑}

^{๓๗} พิศนัย ไทอารี, **หลักการแปรรูปรัฐวิสาหกิจกับรัฐวิสาหกิจไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๑.

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

^{๔๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗-๘.

^{๔๑} พนัส สิมะเสถียร, **ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจสถานศึกษาและวิจัยรัฐวิสาหกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๑๐.

ธีรพันธุ์ วิชาวิกุล ได้สรุปไว้ว่า “การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาทางความคิดและบทบาทของภาครัฐ ในการดำเนินกิจการทางเศรษฐกิจมาเป็นการเปิดโอกาสให้มีการประกอบการ โดยเสรี และผ่อนคลายการควบคุม หรือลดกฎเกณฑ์ ตลอดจนมีการนำระบบการตลาด เข้าใช้ในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการเน้นบทบาทของภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนในการดำเนินการ เหล่านั้นให้มากขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขายทรัพย์สินการขายหุ้นให้กับเอกชนและการทำสัญญา ว่าจ้าง”^{๑๒}

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไทย เริ่มมีมาตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ๑ รัฐบาลเริ่มให้ความสนใจ ด้านการค้ามากขึ้น เพื่อต้องการลดอิทธิพลของบริษัทต่างชาติ จนมาถึงช่วงปี พ.ศ.๒๔๗๕ ถึงพ.ศ. ๒๕๐๐ มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้นมาหลายแห่งจนถึงสมัย จอมพล ป.พิบูลย์สงคราม ได้มีการตราพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ.๒๔๘๖ ได้ให้อำนาจรัฐบาลในการจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจ โดยถือเอาเหตุผลในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นชาตินิยม เพื่อผลักดันให้มีการจัดตั้ง รัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะในด้านการลงทุน ในการบริการพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่นการคมนาคม และการขนส่ง และด้านพลังงาน เป็นต้น^{๑๓}

โดยสรุป การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) หมายถึง การที่ภาครัฐบาลเปลี่ยนแปลง ความคิดจากเดิมที่ว่า รัฐมีบทบาทเป็นผู้ดำเนินการ และจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน เป็นหลัก มาเป็นการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีโอกาสเข้ามาประกอบการ โดยเสรี โดยส่งเสริมให้ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และดำเนินกิจการในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางด้านการ บริการ สาธารณูปโภคต่าง ๆ แก่ประชาชน และลดกฎ ระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน และ เป็นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพ และมาตรฐานการบริการเป็นการเพิ่มทางเลือกให้แก่ผู้ใช้บริการ และเป็นการนำการบริหารสู่ ภาคธุรกิจตามกลไกระบบตลาดยุคการแข่งขันแบบเสรี

๑) วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันตามแต่ละประเทศที่มีการนำการแปรรูป รัฐวิสาหกิจมาใช้ ซึ่งสามารถสรุปวัตถุประสงค์โดยทั่วไปได้ ดังนี้

๑. เพื่อให้ภาวะเศรษฐกิจดำเนินการไปโดยเสรี

^{๑๒} ธีรพันธุ์ วิชาวิกุล, “การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์), ๒๕๓๔, หน้า ๗.

^{๑๓} เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, ประวัติความเป็นมาของรัฐวิสาหกิจไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๔.

๒. เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการผลิตในระบบเศรษฐกิจ
 ๓. เพื่อลดภาวะหนี้สินของรัฐบาล
 ๔. เพื่อลดปัญหาด้านงบประมาณรายจ่ายของรัฐบาล
 ๕. สร้างความมีส่วนร่วมกับพนักงาน สหภาพแรงงาน ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในการนำรัฐวิสาหกิจเป็นตัวอย่างรัฐชาติ โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจให้คล่องตัวและแข่งขันได้ในเวทีโลก

๖. สนับสนุนการลงทุนในโครงการนำร่องที่เป็นกิจการที่มีศักยภาพในอนาคต และมีผลต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

๗. การพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยการนำเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จะเป็นขั้นตอนในลำดับสุดท้ายโดยจะดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ก่อนเริ่มจากการรวมศูนย์การบริหารเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ การให้พนักงาน และผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการบริหารและเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจผ่านการถือหุ้นบางส่วน แสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อสร้างความเข้มแข็ง หรือเพื่อความได้เปรียบของรัฐวิสาหกิจในกรณีที่เป็น และเมื่อการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพแล้ว การนำหุ้นเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ จะเป็นขั้นตอนต่อมา โดยภาครัฐยังคงความเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่อยู่มีอำนาจในการบริหาร และการจัดการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศอย่างเต็มที่ โดยรัฐถือหุ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๑% แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนชาวไทยเป็นเจ้าของรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับแรก เพราะถือว่าเป็นสมบัติของปวงชนชาวไทยทุกคน^{๔๔}

๒) การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรก่อนที่จะมีการแปลงสภาพเป็น ทอท. ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๒๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกอบและส่งเสริมกิจการทำอากาศยาน และกิจการที่เกี่ยวกับกิจการทำอากาศยาน ตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีอำนาจในการประกอบกิจการการทำอากาศยานตามที่ได้รับมอบอำนาจโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคมนาคม และตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ทั้งนี้ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีอำนาจเฉพาะทำอากาศยานที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้รับอำนาจให้ประกอบกิจการทำอากาศยาน เสมือนเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการทำอากาศยานตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ดังนั้น รัฐบาลจึงให้สิทธิและอำนาจในการประกอบกิจการทำอากาศยานและกิจการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ แก่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย นอกจากนั้น รัฐบาล

^{๔๔} การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, “วารสารเพื่อการประชาสัมพันธ์”, ฉบับกระแสดการเป็รูป, ฉบับที่ ๔๖, (กุมภาพันธ์) : ๒๕๔๔, หน้า ๒.

ยังให้อำนาจ สิทธิ และประโยชน์อื่น ๆ แก่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยตามที่จำเป็น เพื่อให้การประกอบกิจการทำอากาศยานแต่ละแห่งของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นไปด้วยความปลอดภัย เรียบร้อย ทั้งนี้ รวมถึงการให้พนักงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และให้พนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้นในเขตทำอากาศยาน

ในเดือนธันวาคม ๒๕๔๒ รัฐสภาของไทยได้เห็นชอบ และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายหลักฉบับหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้ในการดำเนินการแปลงสภาพการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยเป็น ทอท. เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๕ ก่อนการแปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด ทอท. ดำเนินการภายใต้ชื่อ “การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจดำเนินการ ภายใต้พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย อันเป็นกฎหมายที่จัดตั้งการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ด้วยเหตุนี้ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจึงตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ต่าง ๆ หลายกฎเกณฑ์ รวมทั้งข้อกำหนดให้ซื้อสินค้าและบริการจากบริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของข้อกำหนดให้ชำระเงินรายปีให้แก่กระทรวงการคลัง ซึ่งกว่านั้น เนื่องจากการที่การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจจึงทำให้รัฐบาลมีอำนาจที่จะควบคุมการดำเนินงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ เมื่อการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้แปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัดภายใต้ชื่อ “บริษัท ทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน)” หรือ ทอท. และ ทอท. มีสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่ก็ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยวิธงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒ เพราะรัฐบาลยังคงถือหุ้นอยู่ใน ทอท. เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของหุ้น ที่จำหน่ายแล้วทั้งหมด ด้วยเหตุที่ ทอท. ได้รับความยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์บางประการที่ได้มีการแปลงสภาพ ทอท. จึงไม่อยู่ภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ เช่นเดียวกับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ในอดีต และการดำเนินการของ ทอท. ก็ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชน จำกัด อย่างไรก็ตาม ในฐานะรัฐวิสาหกิจ ทอท. ก็ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับของรัฐบาลบางประการ ซึ่งไม่ใช้บังคับกับบริษัทที่มีใช้รัฐวิสาหกิจ รวมถึงการที่ต้องแต่งตั้งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีภายใต้กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน และงบค่าใช้จ่ายเพื่อการลงทุนที่สำคัญจะต้องรับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อน คราบเท่าที่กระทรวงการคลังหรือหน่วยงานของรัฐอื่นใดยังคงถือหุ้นของ ทอท. มากกว่าร้อยละ ๕๐ ทอท. ก็จะมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจและตกอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับดังกล่าว^{๔๔}

^{๔๔} บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), **ร่างหนังสือชี้ชวน : บริษัท หลักทรัพย์ภัทรกิจ จำกัด**, (กรุงเทพฯ : หลักทรัพย์ภัทรกิจ, ๒๕๔๗), หน้า ๓๖ - ๓๗.

โครงสร้างและหน้าที่การบริหารงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

โครงสร้างใหม่จึงถูกออกแบบให้มีลักษณะแบนราบ คือ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณและคุณภาพของงาน เพื่อจะบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งให้ความสำคัญด้านการตลาด (Marketing Oriented) และมีการกระจายอำนาจเพื่อรองรับการบริหารเชิงธุรกิจ

ลักษณะของโครงสร้างการบริหารงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ได้จัดส่วนงานการบริหารออกเป็น ๕ ส่วนงาน ตามภารกิจและโครงสร้าง โดยให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บัญชาการท่าอากาศยานเชียงใหม่

เหตุนี้เอง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจเต็มรูปแบบ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถของท่าอากาศยานเชียงใหม่สู่มาตรฐานโลก

เมื่อท่าอากาศยานเชียงใหม่แปรเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) แล้ว โครงสร้างและการบริหารงาน ตลอดจนพนักงานในองค์กรทุกคน จำเป็นต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และในแต่ละส่วนงานจะทำการจัดทำ Job Description เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าในทุกตำแหน่งงานตัวเองจะต้องทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอย่างไร มีการประเมินค่างาน โดยดูจากการศึกษา ประสิทธิภาพ ความซับซ้อนของงาน ขอบเขตการติดต่อสื่อสาร และการบังคับบัญชา

ภารกิจ

บริหารงานภายในเขตท่าอากาศยานเชียงใหม่ ได้แก่ งานบริการ และอำนวยความสะดวกให้แก่อากาศยาน ผู้โดยสาร สินค้า พัสดุภัณฑ์ และไปรษณีย์ภัณฑ์ งานรักษาความปลอดภัย งานดับเพลิง – กู้ภัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตความรับผิดชอบ และหน้าที่สำคัญ

๑. ควบคุม ประสานการดำเนินงานกิจการขนส่งทางอากาศในขอบเขตความรับผิดชอบให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนความตกลงและอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

๒. ให้การบริการ และอำนวยความสะดวกแก่อากาศยาน ผู้โดยสาร สินค้า พัสดุภัณฑ์ ไปรษณีย์ภัณฑ์ และผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับท่าอากาศยาน

๓. ดำเนินการและประสานงาน การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุเกี่ยวกับความปลอดภัยการบินพลเรือน ตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization : I C A O)

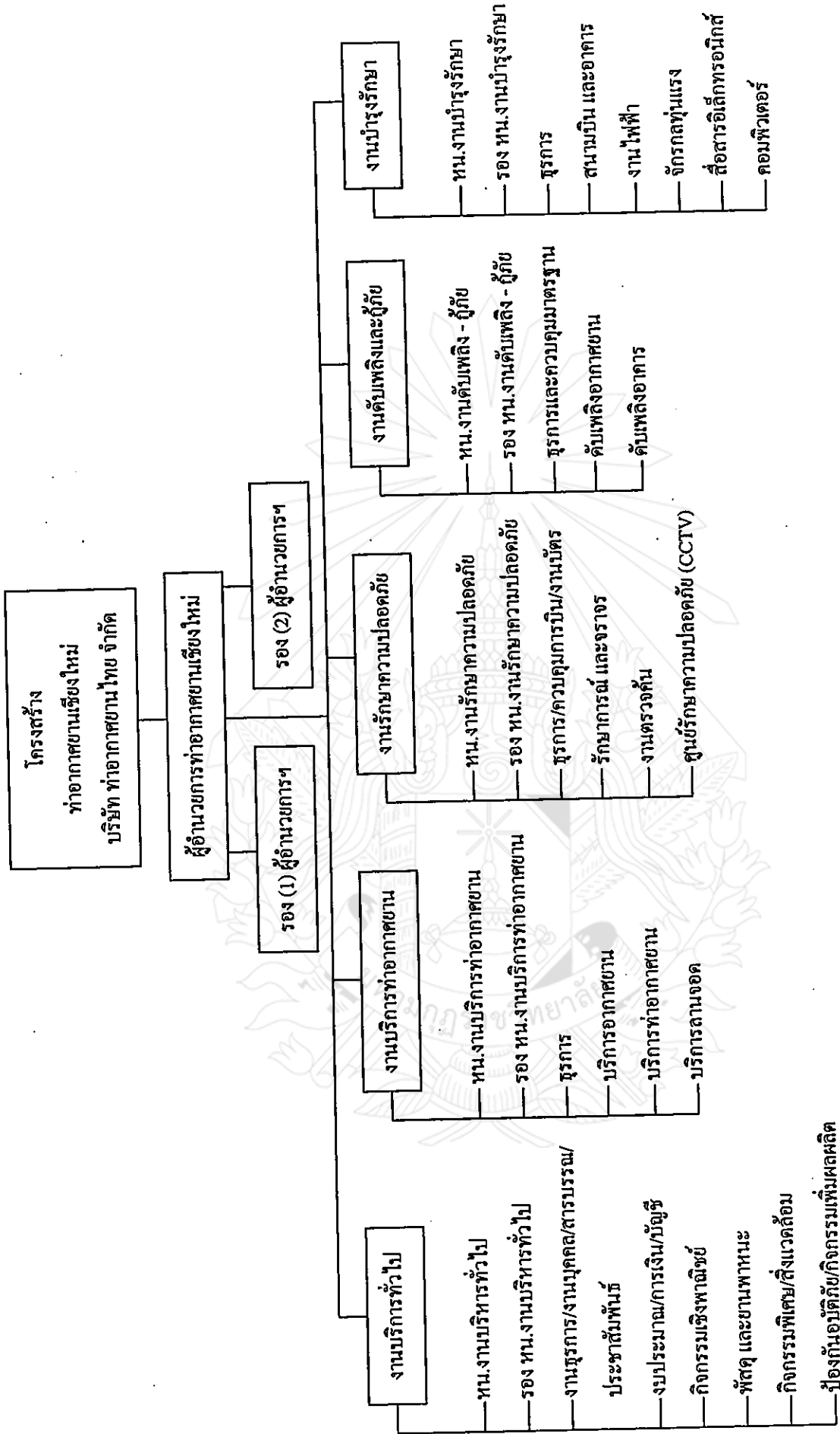
๔. คู่มือซ่อมบำรุงรักษาสนามบิน อาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกในเขตท่าอากาศยาน

โครงสร้างท่าอากาศยานเชียงใหม่

โครงสร้างองค์กรใหม่ของ ทอท. พิจารณาจากลักษณะของงาน ความรับผิดชอบของงานการแบ่งงาน ความสัมพันธ์ในแต่ละส่วนงาน รวมทั้งลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา และความชำนาญเฉพาะด้าน ที่สำคัญยังต้องสอดคล้องกับมาตรฐานท่าอากาศยานสากล I C A O Standard (International Civil Aviation Organization Standard)^{๔๖}



^{๔๖} การท่าอากาศยานเชียงใหม่, คณะผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดการท่าอากาศยานระดับสูง, รุ่นที่ ๔, (Senior Airports Management), ๑ กันยายน, ๒๕๔๗, (อัครา).



๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่

- ๑.๑ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานพัสดุ งานสถิติ งานพยาบาล และงานสุขภาพิบาล สิ่งแวดล้อมของท่าอากาศยานเชียงใหม่
- ๑.๒ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชี และงบประมาณของท่าอากาศยาน
- ๑.๓ พิจารณาจัดสรร ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และยกเลิกพื้นที่และสถานที่ให้เช่า หรือใช้ประโยชน์ให้แก่ บริษัทการบิน ผู้ประกอบการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยราชการให้เหมาะสม
- ๑.๔ กำกับดูแล ทวบรวม ตรวจสอบการใช้พื้นที่และสถานที่ ตลอดจนดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการรัฐวิสาหกิจและส่วนราชการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามสัญญา ข้อตกลงต่าง ๆ และตามระเบียบหรือข้อบังคับ ทอท.
- ๑.๕ ติดตามประสานงานกับฝ่ายการเงิน และรวบรวมเอกสารข้อมูลการขอใช้ เช่าพื้นที่ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเกี่ยวกับการขอยกเว้นค่าเช่าพื้นที่ และการพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนจากบริษัทผู้เช่า
- ๑.๖ เสนอความเห็นในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบริการ ค่าเช่า หรือรายได้อื่น ๆ จากผู้ประกอบการภายในเขตท่าอากาศยาน
- ๑.๗ บริหารงานเอกสาร ข้อตกลง และสัญญาระหว่าง ทอท. กับผู้ประกอบการ หรือหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินกิจการในเขตท่าอากาศยาน
- ๑.๘ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเชิงพาณิชย์ในรูปแบบต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดรายได้กับ ทอท.
- ๑.๙ ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานบริการท่าอากาศยาน มีหน้าที่

- ๒.๑ รับผิดชอบงานควบคุมจราจรภาคพื้น งานควบคุมสะพานเทียบเครื่องบิน งานพิธี การบิน และงานประกาศเที่ยวบิน
- ๒.๒ รับผิดชอบงานบริการและอำนวยความสะดวกให้แก่อากาศยาน ผู้โดยสาร สินค้า พัสดุภัณฑ์
- ๒.๓ ป้องกันและกำจัดคน หรือสัตว์อื่นในเขตท่าการบิน หรือพื้นที่ขยับเคลื่อนอันจะเป็นอันตรายต่ออากาศยาน
- ๒.๔ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้โดยสาร และผู้ให้บริการ
- ๒.๕ ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่บุคคลสำคัญ พิจารณาการขอใช้ และดูแลความเรียบร้อยห้องรับรองพิเศษ และห้องรับรอง
- ๒.๖ บริการสัมภาระผู้โดยสาร กำกับดูแลการให้บริการรับฝากกระเป๋า และการให้บริการกระเป๋าตกค้าง และจำหน่ายสัมภาระที่ผู้โดยสารลืมทิ้งไว้

๒.๗ ควบคุมดูแลงานรักษาความสะอาด และตกแต่งไม้ประดับประจำอาคารสถานที่ ในเขตท่าอากาศยาน

๒.๘ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่

๓.๑ วางแผน กำหนดมาตรการ และระเบียบการรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยาน รวมทั้งประสานงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐาน และข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ

๓.๒ ดำเนินการ และควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการรักษาความปลอดภัย และความสงบเรียบร้อย

๓.๓ ตรวจสอบผู้โดยสาร และสัมภาระผู้โดยสารของท่าอากาศยาน

๓.๔ รับแจ้ง บรรเทา ระงับเหตุร้าย หรือการกระทำอันใดที่กระทบกระเทือนต่อการรักษาความปลอดภัย หรือเป็นการแทรกแซง โดยมีขอบด้วยกฎหมายต่อการบินพลเรือน

๓.๕ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. งานดับเพลิงกู้ภัยอากาศยาน มีหน้าที่

๔.๑ วางแผน กำหนดมาตรการ และระเบียบการดับเพลิงอากาศยาน กู้ภัยอากาศยานที่เกิดอุบัติเหตุในสนามบินและนอกสนามบิน รวมทั้งการดับเพลิงอาคารสถานที่

๔.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับการดับเพลิงอากาศยาน อาคารสถานที่ภายในเขตท่าอากาศยาน

๔.๓ ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ และเหตุการณ์อื่นที่เกิดขึ้นในท่าอากาศยาน

๔.๔ ดำเนินงานและประสานงานด้านการป้องกันอุบัติเหตุเกี่ยวกับการบินพลเรือนตามมาตรฐาน และข้อเสนอแนะขององค์การการบินระหว่างประเทศ

๔.๕ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง และกู้ภัย เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ หน่วยดับเพลิงท้องที่ หน่วยกู้ภัยทั้งภาครัฐและมูลนิธิเอกชน เป็นต้น

๔.๖ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. งานบำรุงรักษา มีหน้าที่

๕.๑ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดูแลซ่อมบำรุงรักษาสนามบิน อาคารสถานที่

๕.๒ ดูแล บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในเขตท่าอากาศยาน

๕.๓ ดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่เขตท่าอากาศยาน

๕.๔ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานดูแลซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับไฟฟ้า เครื่องกล และอิเล็กทรอนิกส์ เช่น เครื่องปรับอากาศ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์ไฟฟ้า และเครื่องกล เป็นต้น

๕.๕ ดูแล ซ่อมบำรุง รักษาเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศของท่าอากาศยาน

๕.๖ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย^{๔๗}

๓. แผนแม่บทการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แนวทางหลักของแผนแม่บทรัฐวิสาหกิจ พอสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือ การเพิ่มบทบาทของเอกชน เพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและให้ประชาชนได้บริโภคสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม

๓.๒ กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นองค์หลักในการพิจารณาตัดสินใจ และมีสำนักรัฐวิสาหกิจและหลักทรัพย์ของรัฐบาล กระทรวงการคลังและสภาพัฒน์เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการ

๓.๓ กำหนดให้รัฐบาลถอนตัวจากการดำเนินงานที่เอกชนดำเนินงานได้ดีกว่า แต่ให้รัฐยังคงกิจการที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์แห่งชาติ ที่มีข้อผูกพันทางสังคม และที่ไม่ให้ผลตอบแทนเชิงพาณิชย์แต่มีความจำเป็นต่อคุณภาพชีวิต เช่น สาธารณสุข และการศึกษาในบางกรณี รัฐบาลอาจถือหุ้นไว้ไม่ต่ำกว่า ๕๑ % เพื่อใช้สิทธิยับยั้งในประเด็นที่สำคัญ เช่น

๓.๓.๑ พ.ร.บ. กำหนดราคาสินค้า และป้องกันการผูกขาด พ.ศ.๒๕๒๒

๓.๓.๒ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๘๑ เกี่ยวกับการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว (ปว.๒๘๑ เป็นพระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว เพื่อเป็นการสนับสนุนการลงทุนของต่างประเทศและการถือครองของชาวต่างชาติ โดยการแก้ไขประมวลกฎหมายที่ดินและพระราชบัญญัติอาคารชุด ซึ่งการแก้ไขประมวลกฎหมายที่ดินมีประเด็นหลัก คือ การให้ต่างชาติที่มาลงทุนในประเทศไทยสามารถถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินเพื่ออยู่อาศัยได้ไม่เกิน ๑ ไร่ พร้อมทั้งอนุญาตให้คนไทยที่สมรสกับชาวต่างชาติสามารถถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินได้เช่นกัน สำหรับการแก้ไขพระราชบัญญัติอาคารชุด จะมีการอนุญาตให้ต่างชาติสามารถเข้ามาซื้ออาคารชุดที่ดั่งบนที่ดิน ไม่เกิน ๕ ไร่ ไร่ร้อยละ ๑๐๐

^{๔๗} การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย, บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), (กรุงเทพฯ: บริษัท หลักทรัพย์ภัทรกิจ, ๒๕๔๗), หน้า ๑๕๔ - ๑๕๖.

ภายใน ๕ ปีจากนี้ และขยายระยะเวลาการเข้าซื้อจาก ๓๐ ปี เป็น ๕๐ ปี และสามารถต่ออายุสัญญาได้อีก ๕๐ ปี มาตรการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นจะสามารถส่งเสริมให้มีการนำเงินมาลงทุนจากต่างประเทศได้จำนวนมาก)

๓.๓.๓ พ.ร.บ.การให้เอกชนเข้าร่วมงาน หรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ.

๒๕๓๕

๓.๔ เสนอให้แบ่งแยกหน้าที่ ๓ ประการ ออกจากกันคือ

๓.๔.๑ การกำหนดนโยบาย เป็นหน้าที่ของรัฐบาล

๓.๔.๒ การกำกับดูแล (Regulation) เป็นหน้าที่ขององค์กรกำกับดูแล

๓.๔.๓ การประกอบการผลิต เป็นหน้าที่ของบริษัทเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ

๓.๕ องค์กรกำกับดูแล เป็นองค์กรอิสระจากการแทรกแซงทางการเมือง ทำหน้าที่ เช่น การออกใบอนุญาตประกอบการ กำหนดอัตราค่าบริการ การคุ้มครองผู้บริโภค และการออกกฎเกณฑ์ เพื่อให้เกิดการแข่งขัน

๓.๖ รายได้จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น ๓ ส่วนคือ

๓.๖.๑ การปรับปรุงรัฐวิสาหกิจ และเป็นกองทุนสวัสดิการพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ได้รับผลกระทบจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

๓.๖.๒ สนับสนุนรายจ่ายรัฐบาลเพื่อ การศึกษา สาธารณสุข การเกษตร สวัสดิการแรงงานและสาธารณูปโภคพื้นฐาน ในชนบทฯ ใช้ความเสียหายของกองทุนเพื่อการฟื้นฟู และพัฒนาระบบสถาบันการเงิน

๓.๖.๓ มาตรการเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่พนักงานรัฐวิสาหกิจว่าจะได้รับผลตอบแทน และ เงินชดเชยอย่างเต็มที่หากต้องออกจากงานเพราะการแปรรูป^{๔๔}

๔) การแปรรูป ทอท.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๐ อนุมัติแนวทางการเพิ่มบทบาทภาคเอกชนในรัฐวิสาหกิจ เพื่อลดภาระของภาครัฐ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ คุณภาพการให้บริการ โดยให้กระทรวงเจ้าสังกัดรับแนวทางไปพิจารณา และมอบให้รัฐวิสาหกิจทำแผนปฏิบัติการ ในรายละเอียดให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี (มีนาคม ๒๕๔๑) กระทรวงคมนาคม (คค.) ได้มอบให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) ดำเนินการตามนัยมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวข้างต้น

^{๔๔} พรายพล คู่มิตรพิชัย และคณะ, การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๖.

ทอท. ได้ว่าจ้างกลุ่มบริษัทที่ปรึกษา ประกอบด้วย บริษัทหลักทรัพย์ นวหลักทรัพย์ จำกัด บริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ทีเอส โก้ จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สถาบันทรัพย์สินทางปัญญาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย UBS (East Asia) Ltd. และ Lehman Brothers (Thailand) Ltd. ดำเนินการศึกษา และเสนอแนวทางการแปรรูป ทอท. ซึ่งกลุ่มบริษัทที่ปรึกษาได้เสนอรายงานฉบับสมบูรณ์ ผลการศึกษาแนวทางในการแปรรูปให้ ทอท. เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๔๑

คณะกรรมการ ทอท. ได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๑ ให้ความเห็นชอบแนวทางการแปรรูป ทอท. ตามที่กลุ่มบริษัทเสนอ ทอท. จึงได้เสนอคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ โดยผ่านกระทรวงคมนาคมพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๕) การแปรรูป ทอท. มีเป้าหมายหลักคือ

๑. การหารายได้เพื่อมาก่อสร้างสนามบินสุวรรณภูมิ และ/หรือ การหารายได้นำส่งรัฐ
๒. การพัฒนาตลาดทุนตามนโยบายของรัฐบาล
๓. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการทำกำไร
๔. การจัดองค์กรและโครงสร้างให้เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่สนใจต่อนักลงทุน
๕. สร้าง Valuation ของ Assets ของรัฐวิสาหกิจ (เพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน)

แนวทางการแปรรูป ทอท., บทม. และท่าอากาศยานภูมิภาคที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ทอท. เป็น ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ ในระหว่างที่พระราชบัญญัติทุนของรัฐวิสาหกิจยังไม่มีผลใช้บังคับให้แปรรูปโดยยึดกฎหมาย ทอท. ไว้ก่อนแล้วจัดตั้งบริษัทลูกของ ทอท. กล่าวคือ

๑. จัดตั้งบริษัท ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด หรือ Airport Authority of Thailand Co. (AAT Co.) เป็นบริษัทรวมทุน (Holding Company) มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๑๖,๔๐๐ ล้านบาท ระยะแรก ทอท. เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด ต่อไปจะขายหุ้นในบริษัทนี้ให้แก่เอกชนที่สนใจ มาร่วมลงทุน จำนวนร้อยละ ๓๐

๒. จัดตั้งบริษัท ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ จำกัด หรือ Bangkok International Airport Co. (BIA Co.) รับผิดชอบดำเนินการท่าอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทนี้ มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐ ล้านบาท มี AAT Co. เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด

๓. จัดตั้งบริษัท ท่าอากาศยานภูมิภาค จำกัด หรือ REGIONAL Co. หรือเรียกสั้น ๆ ว่า REG Co. รับผิดชอบดำเนินการท่าอากาศยานภูมิภาค ๔ แห่ง คือ เชียงใหม่ หาดใหญ่ ภูเก็ต และ เชียงราย บริษัทนี้มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น ๑,๓๐๐ ล้านบาท เมื่อเริ่มตั้ง AAT Co. เป็นผู้ถือหุ้นทั้งหมด ต่อไปจะขายหุ้นในบริษัทนี้ประมาณร้อยละ ๑๕ ให้เอกชน โดย AAT Co. ถือหุ้นร้อยละ ๒๕ บวก ๑

หุ้น เพื่อให้สามารถมีสิทธิระงับยับยั้งการลงมติในเรื่องสำคัญ ๆ ได้ หนึ่งเอกชนที่จะมาซื้อหุ้นใน REG Co. ไม่จำเป็นต้องเป็นเอกชนรายเดียวกับที่จะมาซื้อหุ้นใน AAT Co.

๔. สำหรับบริษัท ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพ แห่งใหม่ จำกัด หรือ บทม. หรือ New Bangkok International Airport (NBIA) เนื่องจากปัจจุบันจัดตั้งในรูปแบบบริษัทจำกัดอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องจัดตั้งขึ้นอีก เพียงแต่ปรับทุนจดทะเบียนเพิ่มขึ้นจากปัจจุบันมีทุนจดทะเบียน ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท เป็น ๕๐,๐๐๐ - ๕๖,๐๐๐ ล้านบาท โดยจดทะเบียนให้ครบ ๕๐,๐๐๐ ล้านบาทก่อน มีผู้ถือหุ้นคือ AAT Co และกระทรวงการคลัง (กค.) ในสัดส่วน ๙๒.๘ ทั้งนี้เงินที่ได้จากการขายหุ้นใน REG Co. จำนวนร้อยละ ๗๕ และการขายหุ้นใน AAT Co. จำนวนร้อยละ ๓๐ รวมทั้งกำไรจากการดำเนินงานของ BIA Co จะนำไปใช้ในการก่อสร้างและพัฒนาท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒

แนวทางที่ ๒ ให้แปรรูปตามพระราชบัญญัติทุนของรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ในระหว่างดำเนินการแปรรูป ทอท. หากพระราชบัญญัติทุนของรัฐวิสาหกิจประกาศใช้ ซึ่งมีผลให้ ทอท. สามารถแปลงทุนเป็นหุ้นและแปลงสภาพเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ได้ ก็ให้ดำเนินการแปลงสภาพ ทอท. ไปเป็นบริษัท ท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด (AAT Co.)

๑. เมื่อท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒ ก่อสร้างแล้วเสร็จเปิดให้บริการได้ จะเป็นท่าอากาศยานหลัก ปริมาณการจราจรส่วนใหญ่จะอยู่ที่ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒ โดยการบินไทยและกลุ่มพันธมิตร (Star Alliance) สายการบินหลักของภูมิภาค สายการบินประเทศเพื่อนบ้านและสายการบินภายในประเทศประมาณครึ่งหนึ่งของเที่ยวบินระหว่างกรุงเทพฯ - ภูเก็ต และกรุงเทพฯ - เชียงใหม่ จะให้บริการที่ท่าอากาศยานสากลกรุงเทพแห่งที่ ๒ ส่วนสายการบินอื่น ๆ ที่เหลือให้ใช้บริการที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ

๒. ให้กระทรวงคมนาคมเป็นหน่วยงานเจ้าของโครงการและให้จัดตั้งคณะกรรมการแปรรูปท่าอากาศยานเพื่อกำกับดูแลการแปรรูปให้แล้วเสร็จ โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ. ว่าด้วยการให้เอกชนเข้าร่วมงานหรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ.๒๕๓๕

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำกับดูแลในด้านนโยบายของ บมจ.ทอท. โดย บมจ.ทอท. จะสามารถจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทได้ภายในเดือนกันยายน ๒๕๔๕ นี้ เพื่อพร้อมที่จะนำบริษัทเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และระดมทุนจากประชาชนและนักลงทุนทั่วไปได้ หากภาวะตลาดทุนมีความเหมาะสม โดยในระหว่างนี้จะมีการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้มีการบริหารจัดการท่าอากาศยานที่เป็นมาตรฐานระดับสากลสำหรับเรื่องการค้ากับดูแล คณะกรรมการการบินพลเรือนเป็นผู้กำกับดูแลทางด้านขนส่งทางอากาศ (Aviation Regulator) โดยกรมการบินพาณิชย์ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการการบินพลเรือน ได้ดำเนินการจัดทำกรอบในการกำกับดูแลกิจการท่าอากาศยานในเรื่องมาตรการด้านความปลอดภัย คุณภาพการให้บริการ ตลอดจนรายละเอียดใบอนุญาตประกอบกิจการ และรายละเอียดของกฎหมายที่

เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของเกณฑ์การคิดอัตราค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ ได้แก่ ค่าธรรมเนียมการขึ้นลงของอากาศยานค่าธรรมเนียมที่เก็บอากาศยาน ค่าธรรมเนียมการใช้สนามบิน ซึ่งจะแล้วเสร็จก่อนที่จะมีการกระจายหุ้น บมจ.ทอท. ในตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้แผนการระดมทุนของบมจ.ทอท. ประสบความสำเร็จ^{๔๘}

วิธีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากการศึกษาการแปรรูปรัฐวิสาหกิจใน ๘๑ ประเทศทั่วโลกพบว่าวิธีการพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุด ๗ วิธี ดังนี้

๑. การเสนอขายหุ้นให้สาธารณชน (Public offering of shares)
๒. การเสนอขายหุ้นให้เอกชน (Private sale for shares)
๓. การขายทรัพย์สินของรัฐบาลหรือรัฐวิสาหกิจ (Sale of government or state – owned enterprises assets)
๔. การจัดองค์การใหม่โดยการแบ่ง แยกรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ออกเป็นส่วน ๆ (Reorganization or break up into component parts)
๕. การลงทุนของเอกชนในรัฐวิสาหกิจ (New private investment in an state – owned enterprises)
๖. ขายหุ้นให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน (Management Employee buy – out)
๗. ให้เช่ากิจการและทำสัญญาให้เอกชนเข้ามาเป็นผู้บริหาร (Lease and management contracts)^{๔๙}

จากเนื้อความดังกล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่าการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเพื่อปรับปรุงแก้ไข สร้างเสริมให้มีความทันสมัยทัดเทียมนานาประเทศ

^{๔๘} การทำอากาศยานเชิงใหม่, คณะผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดการทำอากาศยานระดับสูง, รุ่นที่ ๔, อ่างแล้ว, หน้า ๗.

^{๔๙} ัญญา ถิ่นธรรม, “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”, คั่นคว่าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๔, หน้า ๑๑.

รายละเอียดของขั้นตอนในการเปลี่ยนทุนของธุรกิจ เป็นหุ้นของบริษัท เป็นไปตามแผนภูมิ ดังต่อไปนี้

		ระยะเวลาดำเนินการ (ปีค่าง) พ.ศ.๒๕๕๕																																							
		ก.พ.				มี.ค.				เม.ย.				พ.ค.				มิ.ย.				ก.ค.				ส.ค.				ก.ย.				ต.ค.				พ.ย.			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
การแปรสภาพ ทอท.	การขออนุมัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	[REDACTED]																																							
	การศึกษาแนวทางการแปรสภาพ	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้ง ตรวจสอบ และเห็นชอบแนวทางการแปรรูป	[REDACTED]																																							
	การรับฟังความคิดเห็นของประธาน	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	กมร. และ ครม. เห็นชอบแนวทางการแปรรูป	[REDACTED]																																							
	การแปรสภาพ ทอท.	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	ตรวจสอบ และเจรจาต่อสัญญา	[REDACTED]																																							
	การเตรียมเอกสารจดทะเบียน บริษัท บมจ. ทอท.	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	จดทะเบียน บริษัท บมจ. ทอท. กับกระทรวงพาณิชย์	[REDACTED]																																							
	การทำ Due diligence และ Model ทางการเงิน	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	Due diligence และการสร้าง Model ทางการเงิน	[REDACTED]																																							
	การวาง Positioning และประเมินมูลค่ากิจการ	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	การกำหนดมูลค่ากิจการ ในเบื้องต้น	[REDACTED]																																							
	การเตรียมเอกสารจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	การแต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมาย และผู้ตรวจสอบบัญชี	[REDACTED]																																							
	การปรับงบการเงิน	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	การเตรียมการสำหรับการยื่นแบบคำขอ และแบบ Filing	[REDACTED]																																							
	กลต. และ ตลท. พิจารณาแบบคำขออนุญาต และแบบ Filing	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	กลต. อนุญาตการเสนอขาย และหนังสือชี้ชวนมีผลบังคับใช้	[REDACTED]																																							
	การเตรียมหนังสือชี้ชวน	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	การเสนอขายหุ้นแก่ผู้ลงทุนทั่วไป (IPO)	[REDACTED]																																							
	ออก Pre-deal Research	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	การทำ Roadshow และ Book-Building	[REDACTED]																																							
	การเสนอขายหุ้น และจดทะเบียนหุ้น	[REDACTED]																																							
การแปรสภาพ ทอท.	เริ่มซื้อขายหุ้น	[REDACTED]																																							

คณะกรรมการ คณะกรรมการ คณะทำงานเกี่ยวกับการแปรรูป

กระทรวงคมนาคม

คณะกรรมการการแปรรูป ทอท., บพข. และการพัฒนาท่าอากาศยานที่เกี่ยวข้อง
(มีนายสาธิติน สฤตรัศนะ เป็นประธาน)

คณะกรรมการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อการแปรรูป (Corporatization) และจัดหาพันธมิตรร่วมทุน (Strategic sale) ในกิจการของ ทอท., บพข. และการพัฒนาท่าอากาศยานที่เกี่ยวข้อง (มีนายสาธิติน สฤตรัศนะ เป็นประธาน)

- มีหน้าที่ คือ
- กำกับดูแลการดำเนินการแปรรูปให้แล้วเสร็จตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค.๕๑
 - จัดหาพันธมิตรทางธุรกิจเพื่อร่วมลงทุน

มีหน้าที่ คือ
จัดจ้างที่ปรึกษา โดยวิธีการคัดเลือกตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕

ทอท.

คณะกรรมการแปรรูป ทอท. (มี ผวท.ทอท.เป็นประธาน)

คณะกรรมการการแปรรูป ทอท.ด้าน
โครงสร้างองค์กร บุคลากรและ
ประชาสัมพันธ์ (มี ผวท.ทอท. (ฝ่าย
บริหาร) เป็นประธาน)

คณะกรรมการการแปรรูป ทอท.ด้าน
กฎหมาย ญญะนิยม และข้อตกลง
ทางการค้า (มี รอง ผวท.ทอท.
(ฝ่ายบริหาร) เป็นประธาน)

คณะกรรมการการแปรรูป ทอท.ด้าน
บัญชี การเงิน และการพัสดุ (มี รอง
ผวท.ทอท. (ฝ่ายแผนงานและการเงิน)
เป็นประธาน)

คณะกรรมการแปรรูป
ระหว่างท่าอากาศยานสากลกรุงเทพฯ
กับท่าอากาศยานสากลกรุงเทพฯ
ที่สอง (มี ผอ. ทอท. เป็นประธาน)

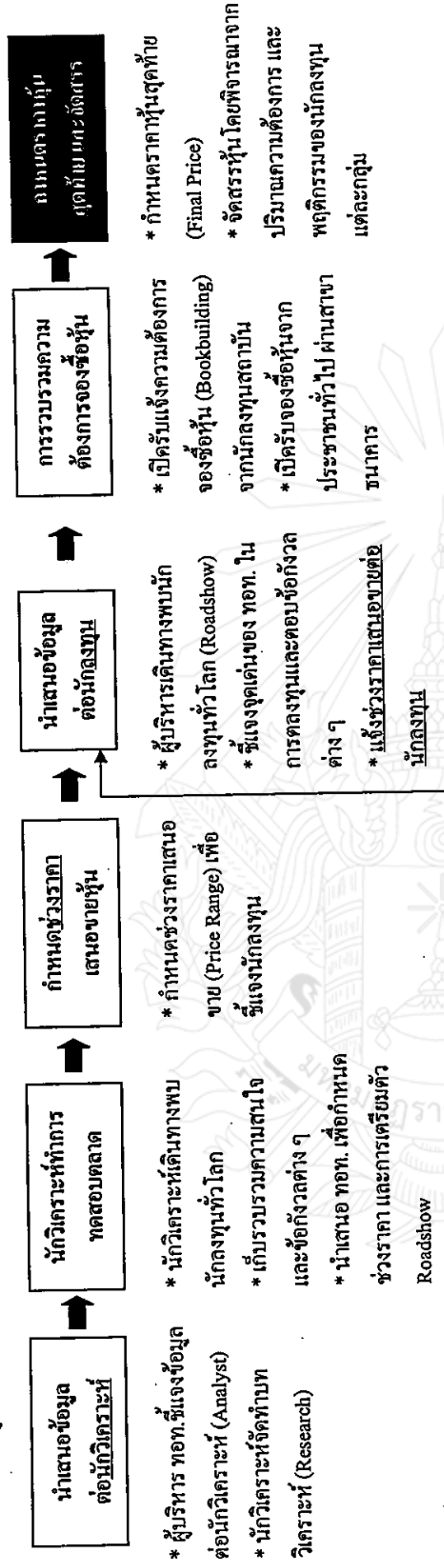
คณะทำงานด้าน โครงสร้างองค์กร และ โครงสร้างองค์กร (มี ผช.ผวท.ทอท. (ฝ่ายบริหาร) เป็นประธาน)

คณะทำงานด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ (มี นายณัฐกร สุขภิรมย์ เป็นประธาน)

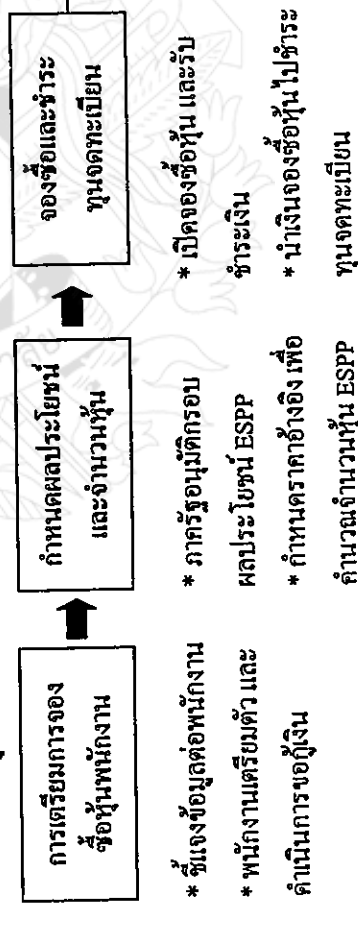
คณะทำงานด้าน ประชาสัมพันธ์ (มี รอง ผอ.ทอท. (ฝ่ายบริการ) เป็นประธาน)

ภาพรวมการเสนอขายหุ้น

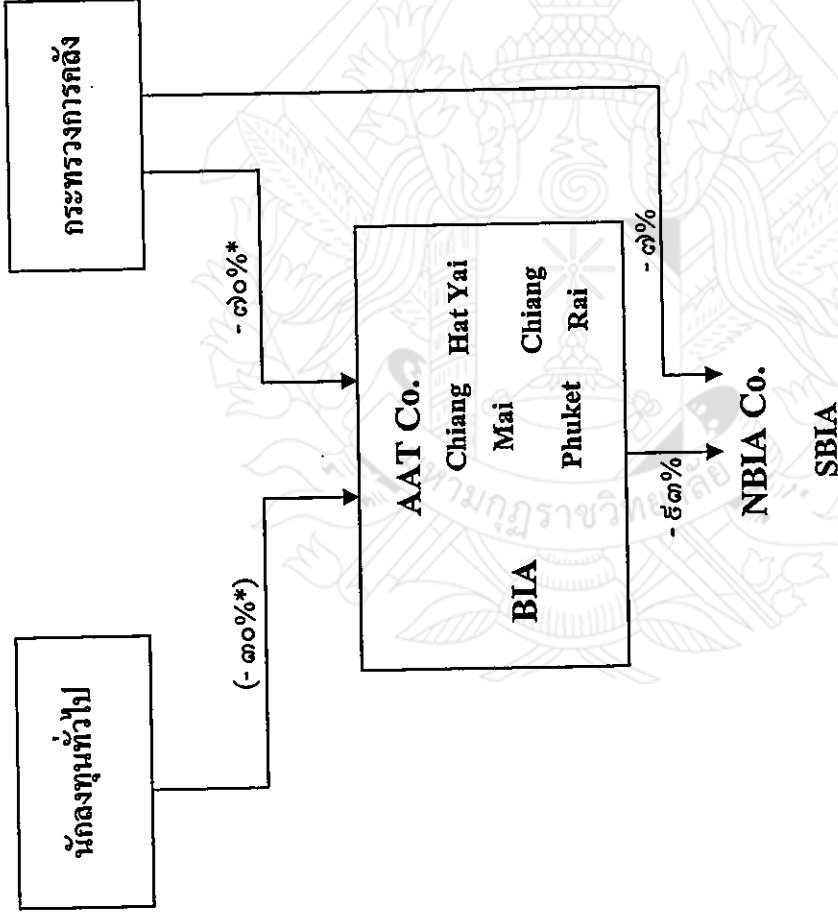
การเสนอขายหุ้นให้ประชาชนทั่วไป (Initial Public Offering)



การเสนอขายหุ้นให้พนักงาน (Employee Stock Participation หรือ ESPP)



สรุปแนวทาง และสัดส่วนการเสนอขายหุ้น AAT Co.



หมายเหตุ * เป็นสัดส่วนโดยประมาณ ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ โดยจะพิจารณาจากรายได้จากการเสนอขายหุ้น และความต้องการเงินทุนของ AAT Co. เป็นหลัก

→ แปลงสภาพ ทอท. ทั้งองค์การเป็น AAT Co. โดยใช้ พ.ร.บ. ทุนรัฐวิสาหกิจ (ไม่มีการจัดตั้ง REG Co.)
* สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละกลุ่มได้มากที่สุด

* ขนาดของโครงการใหญ่พอที่จะดึงดูดพันธมิตรร่วมทุนระดับโลกได้

→ เสนอขายหุ้น AAT Co. ประมาณร้อยละ ๓๐* โดยพิจารณาถึงความต้องการใช้เงินเป็นหลัก
* โดยศึกษาแนวทางการเสนอขายหุ้น AAT Co. เน้นการเสนอขายหุ้นให้กับประชาชนทั่วไป (IPO) เป็นหลัก

→ อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ AAT Co. ไม่สามารถดำเนินการ IPO อย่างเดียวได้ อาจพิจารณาเสนอขายหุ้นให้พันธมิตรร่วมทุน โดยรัฐยังคงถือหุ้นใน AAT Co. ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๑ เพื่อดำรงสถานภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจภายใต้การแปรรูป (บทสรุป ทอท. : ๒)

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐญา ถิ่นธรรม ศึกษาทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อการแปรรูปในด้านทัศนะระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงาน และผลกระทบ รวมถึงรายได้และสวัสดิการความก้าวหน้า ความมั่นคง และโครงสร้างการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่มีทัศนะไปในทางที่เห็นด้วยกับการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชน และพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้าง และนโยบายการแปรรูปขององค์การโทรศัพท์ในระดับที่ทราบและเข้าใจบ้างเล็กน้อย ผลกระทบที่พนักงานคาดว่าจะได้รับ คือ การเปลี่ยนแปลง กระบวนการ บริหารเป็นแบบธุรกิจ การถูกประเมินผลงานที่เข้มงวดมากยิ่งขึ้น และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตามสถานการณ์ทางการเมืองที่ไม่มีเสถียรภาพ พนักงานยังไม่แน่ใจว่าการแปรรูปเป็นบริษัทมหาชนจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ แต่อย่างไรก็ตาม นโยบายของรัฐบาลก็ประสบความสำเร็จในการให้รัฐวิสาหกิจแปรรูป^{๑๑}

ณัฐชนัญ นาทิพย์ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ในการปฏิบัติงาน ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ สัมพันธภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคง เงินเดือนและสวัสดิการ นโยบายและการบริหารงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อศึกษาถึงความ พึงพอใจ และสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ได้แก่ ผู้บริหารขาดความยุติธรรม พนักงานใน องค์กรขาดความสามัคคี พนักงานทำงาน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผล การบริหารงานท่าอากาศยานเชียงใหม่และเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต^{๑๒}

ธีรพันธ์ วิชาวิกุล ได้ทำการวิจัยการดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

๑. เหตุผลทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหลักที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างการลงทุนของการบินไทย จากการกู้เงินมาเป็นการขายหุ้น เพื่อการระดมทุนจากตลาดหลักทรัพย์

๒. การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศทางการเมืองที่เอื้ออำนวยแล้ว ยังต้องมีการเตรียมการประชาสัมพันธ์ และการเสริมสร้างความเข้าใจแก่พนักงานระดับบริหารและพนักงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ต่อการเปลี่ยนแปลง

^{๑๑} ณัฐญา ถิ่นธรรม, “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”, **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๔, บทคัดย่อ.

^{๑๒} ณัฐชนัญ นาทิพย์, “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่”, **ค้นคว้าแบบอิสระ ศักดิ์ศรีของอาชีพ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๒, บทคัดย่อ.

๓. พนักงาน ผู้บริหารและสหภาพแรงงานไม่แสดงท่าทีคัดค้านหรือต่อต้าน เพราะ

๓.๑ การขายหุ้นจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทและพนักงาน

๓.๒ เป็นการสะท้อนจุดเด่นที่มีเอกภาพในรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

๓.๓ เป็นรูปแบบลักษณะของธุรกิจการบินพาณิชย์ระหว่างประเทศที่ต้องการปรับตัวต่อกระแสการแข่งขันและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

๔. ผู้บริหารทุกระดับมีความเห็นในการให้การบินไทยเข้าตลาดหลักทรัพย์ เพื่อกระตุ้นให้ตลาด หลักทรัพย์มีเสถียรภาพและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๕. ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นระยะสั้นการเปลี่ยนแปลงจะค่อยเป็นค่อยไปนโยบายการพัฒนากิจการยังคงดำเนินการต่อเนื่องและมีความยืดหยุ่นทางธุรกิจมากขึ้น และรูปแบบโครงสร้างนโยบายการบริหารจะต้องพัฒนาและปรับให้เข้ากับแนวโน้มกระแสธุรกิจการบินของโลก^{๔๓}

เชิงชัย สุภาศิริ ศึกษาวิเคราะห์บทบาทการเป็นผู้นำทางการเมืองของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร ในด้านการเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์ในด้านต่าง ๆ รู้สถานการณ์ ที่จะนำประเทศฝ่ากระแสวิกฤตทางเศรษฐกิจ และการแข่งขันที่รุนแรงในระดับโลกไปได้ และการศึกษาพิจารณาจากพื้นฐานทางครอบครัว การศึกษาความสำเร็จทางธุรกิจ บุคลิกภาพส่วนตัว และบทบาทพฤติกรรมทางการเมืองของท่าน ที่นำมาใช้ในการบริหาร และพัฒนาประเทศในด้านการใช้ความเป็นภาวะผู้นำโดยตำแหน่งและอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

ดังนั้น จะเห็นได้จากภาวะการเป็นผู้นำของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร จึงจำเป็นต้องมีความอดทน อดกลั้น กับสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรวม ต้องใกล้ชิดกับประชาชน มีการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความซื่อสัตย์และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชน เพราะสังคมไทยชอบศรัทธาในตัวผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ พุดจริงทำจริง^{๔๔}

เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์ ได้ทำการศึกษาทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ คือกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชนทั่วไป พบว่า

^{๔๓} ชีรพันธ์ วิชาวิภูถ, “การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ศึกษากรณีเฉพาะกรณี : บริษัท การบินไทย จำกัด”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), ๒๕๓๔, บทคัดย่อ.

^{๔๔} เรียงชัย สุภาศิริ, วิเคราะห์บทบาทการเป็นผู้นำทางการเมืองของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๓, บทคัดย่อ.

บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นอุปสรรคสำคัญ คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจและประชาชน ให้ลำดับที่ความสำคัญค่อนข้างสอดคล้องกัน โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จากมากไปหาน้อยดังนี้

ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจ พนักงานของรัฐวิสาหกิจ พรรคการเมือง และข้าราชการประจำที่มีตำแหน่งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ ประชาชนให้ลำดับที่ความสำคัญ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

ผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ ข้าราชการประจำที่มีตำแหน่งกรรมการ รัฐวิสาหกิจพรรคการเมือง พนักงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ดำเนินการค้าขายหรือผลประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ ประชาชนทั่วไป และผู้ใช้บริการทั่วไป ตามลำดับ^{๔๔}

ชนิดาน เจริญผล ศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ สรุปได้เป็น ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑. ผลกระทบทางด้านพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรเอกชน พนักงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบและพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานนี้ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เนื่องจากพนักงานต้องฝืนไม่ทำพฤติกรรมเดิม และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เช่น เคยมาทำงานตามสบายในระบบเดิม เมื่อมีการแปรรูปต้องเข้าทำงานตามเวลาอย่างเข้มงวด ซึ่งหากการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง

๒. ผลกระทบด้านจิตวิทยา การแปรรูปเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้องจะตั้งข้อสงสัยว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความหมายต่อเขามากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะการทำงานในอนาคต การเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมมีโอกาสก่อให้เกิดความไม่แน่นอน และความไม่แน่นอนย่อมเกี่ยวพันกับความสามารถส่วนบุคคล ในอันที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ผลกระทบด้านสังคมในองค์กร ในการแปรรูปย่อมก่อให้เกิดผลทางด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการทำงาน และโครงสร้างองค์กร จะต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ เป็นที่ยอมรับว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และพนักงาน การปรับเปลี่ยนจะทำให้พนักงานบางส่วนสูญเสียประโยชน์ ขาดความมั่นคงในอาชีพ ต้องปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำหรับ พนักงานบางส่วนอาจทำได้ แต่สำหรับพนักงานบางส่วนอาจเป็นเรื่องยากลำบาก เนื่องจากความ เคยชินกับการปฏิบัติงานใน

^{๔๔} เสาวนีย์ สิขณวัฒน์ และทรงศรี สนธิทรัพย์ เรืองชัย สุภาศิริ, ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๐, หน้า ๕๐-๕๑.

ระบบเดิมมาเป็นเวลายาวนาน ประกอบกับเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัว และเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งไม่เคยใช้มาก่อนจึงอาจเป็นเรื่องยาก เมื่อการแปรรูปเกิดขึ้นอย่างชัดเจน ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่ง การแปรรูปเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรและรูปแบบของการทำงาน ที่มีผลโดยตรงต่อตัวพนักงาน และพนักงานต้องให้ความร่วมมือที่จะปรับเปลี่ยนตนเอง รวมทั้งยอมรับการเปลี่ยนแปลง และความไม่แน่นอน หรือความยากลำบากต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การแปรรูปประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากพนักงาน^{๔๖}

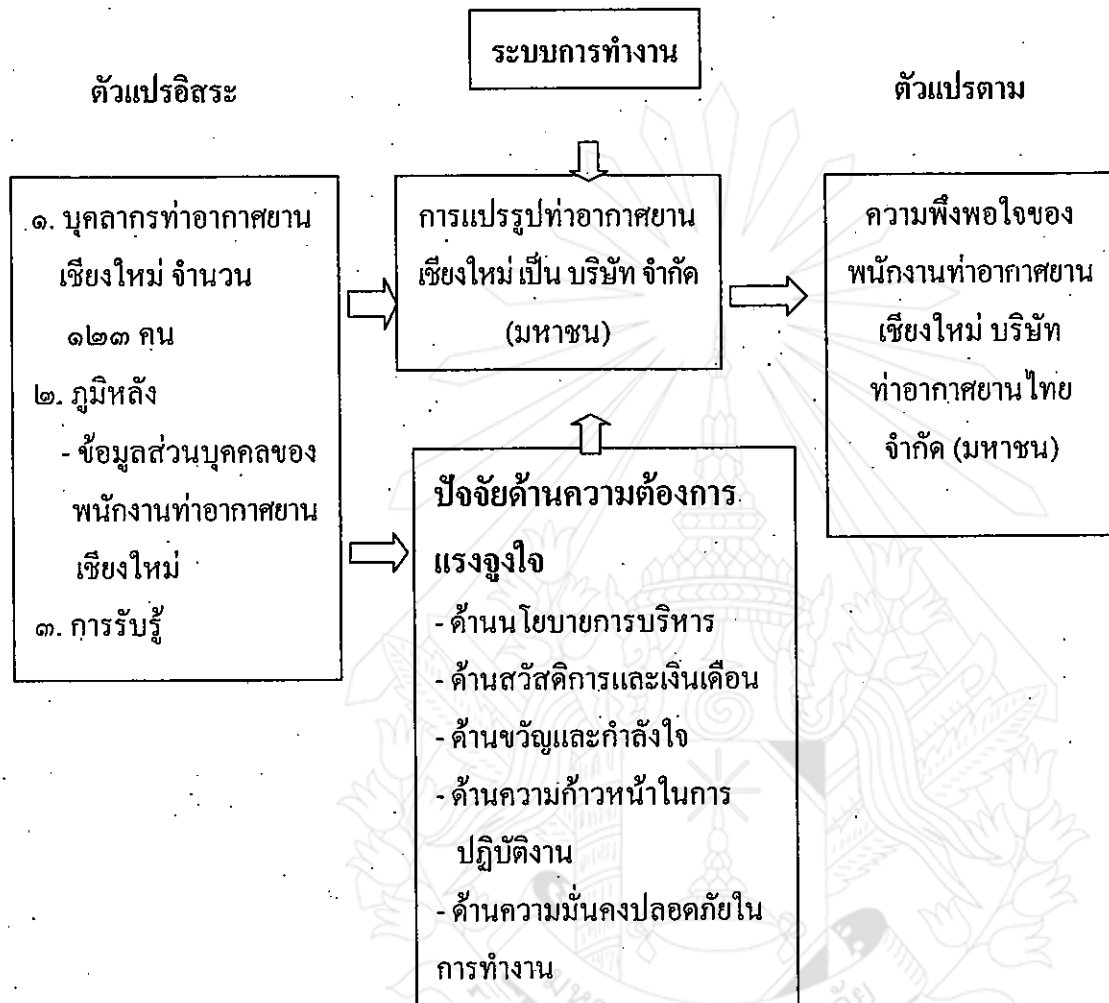
วิฑูร ทาบโลหะ ได้ทำการวิจัยทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชน พบว่า ในด้านความเห็น เกี่ยวกับ โครงสร้างและการบริหารงาน ทศท. ในปัจจุบันนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยว่า ยังมีอุปสรรคอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านการเงิน และการให้บริการ เนื่องจาก โครงสร้างขององค์กรที่ใหญ่เกินไป และอริระบบราชการมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย ขึ้นตอนมาก ดังนั้น การแปรรูปจากรัฐวิสาหกิจ เป็นบริษัทมหาชนจะทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้าง การดำเนินงานตามรูปแบบที่เป็นอิสระ พร้อมทั้งทำให้การบริหารด้านการเงิน ด้านบุคลากร ด้านการให้บริการเป็นไปด้วยความเหมาะสมและคล่องตัว พร้อมรับการแข่งขันเสรีในตลาดการค้าโลกยุค โลกาภิวัตน์ ซึ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน ทศท. สังกัดฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ โดยส่วนใหญ่ทุกกลุ่มของพนักงานมีความเห็นด้วยต่อการแปรรูปเป็นบริษัทมหาชน แต่สิ่งที่พนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมาก คือ ต้องให้ได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน โบนัส สิทธิในการซื้อหุ้น หรือสิทธิอื่น ๆ จะต้องได้รับเท่าเดิม หรือมากกว่าเดิม และแนว โนม์ของการแปรรูป ทศท. นั้น กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีความเป็นไปได้น้อยที่จะทำให้สำเร็จในปี พ.ศ.๒๕๕๑^{๔๗}

^{๔๖} ชนิบาล เจริญผล, “การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับสภาพแวดล้อมในองค์กร และ ความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย : รัฐวิสาหกิจที่กำลังแปรรูป”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๓๘, หน้า ๑๘ - ๒๐.

^{๔๗} วิฑูร ทาบโลหะ, “ทัศนคติของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์กร โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชน”, ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๘, บทคัดย่อ.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษาได้นำเอาทฤษฎี แนวความคิด พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปวิสาหกิจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความพึงพอใจ ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานการทำอากาศยานเชียงใหม่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Research) โดยเก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) ด้วยการเก็บรวบรวม ข้อมูลระบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยในการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ พื้นที่บริษัท ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ๕ งาน จำนวน ๑๒๓ คน จำแนกตามประเภทส่วนของงานดังนี้

ส่วนงาน	จำนวนพนักงาน	คิดเป็นร้อยละ
๑. งานบริหารท่าอากาศยาน	๒๐	๑๖
๒. งานบริการท่าอากาศยาน	๑๗	๑๔
๓. งานรักษาความปลอดภัย	๓๕	๓๒
๔. งานบำรุงรักษา	๒๗	๒๒
๕. งานดับเพลิง-กู้ภัย	๒๐	๑๖
รวม	๑๒๓	๑๐๐

๓.๓ การศึกษาและวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๓.๓.๑ การสำรวจเอกสาร (Documentary Research)

โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวารสาร กฎหมาย มาตรการและนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจทั้งของต่างประเทศและในประเทศ นอกจากนี้ยังได้รวบรวมข้อมูลจากฝ่ายจัดการแปรสภาพ ทอท. ที่เกี่ยวกับนโยบายมาตรการ และแนวทางการแปรรูป ทอท. ซึ่งได้ให้บริษัทที่ปรึกษาศึกษาไว้ด้วย

๓.๒.๒ การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) คำถามปลายเปิด ซึ่งมีจำนวน ๑๒๓ ชุด โดยการจัดแบบสอบถาม ส่งให้แก่แต่ละงาน นำแจกจ่ายให้พนักงาน การท่าอากาศยานเชียงใหม่ และขอแบบสอบถามคืน

๓.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพรายได้ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่ง/ระดับ เงินเดือน วุฒิการศึกษา ที่พักอาศัยในปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒ ความพึงพอใจของพนักงานการท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านนโยบายการบริหาร ๒) ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ๓) ด้านขวัญและกำลังใจ ๔) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยให้แสดงในลักษณะพอใจหรือไม่พอใจ แบ่งระดับและเกณฑ์ การให้คะแนน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบตาม (Likert Scale) ดังนี้

พอใจมาก	คะแนนเท่ากับ	๕
พอใจ	คะแนนเท่ากับ	๔
พอใจปานกลาง	คะแนนเท่ากับ	๓
ไม่พอใจ	คะแนนเท่ากับ	๒
ไม่พอใจอย่างมาก	คะแนนเท่ากับ	๑

เกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ ๕ ชั้น (คะแนนจาก ๑ ถึง ๕) คำนวณได้จากสูตร นี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{๕ - ๑}{๕}$$

$$= ๐.๘$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ ๐.๘ คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง ไม่พอใจอย่างมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง ไม่พอใจ

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง พอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง พอใจ

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง พอใจอย่างมาก

ส่วนที่ ๓ คือ คำถามลักษณะปลายเปิด (Open – ended question) แสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท.

๓.๑ สอบถามเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท. เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) คิดว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในแผนฯ หรือไม่

๓.๒ สอบถามเกี่ยวกับอะไรที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการแปรรูป ทอท. ให้สำเร็จลงตามแผนเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท.

๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis)

เมื่อผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) โดยแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๓.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปแจกแจงเป็นความถี่และคำนวณหาค่าเป็นร้อยละ (Percentage)

๓.๓.๒ ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สังกัด การท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านนโยบายการบริหาร ๒) ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ๓) ด้านขวัญและกำลังใจ ๔) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจวิจารณ์ และแก้ไขเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและครอบคลุมตามเนื้อหา (Content validity)

๒. นำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Reliability) จากพนักงานในสังกัดจำนวน ๑๐ คน โดยวิธีทดสอบซ้ำ

๓. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๕.๑ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา ถึงผู้อำนวยการท่าอากาศยานเชียงใหม่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ ๕ - ๘ กันยายน ๒๕๔๘

๓.๔.๒ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ ๕ - ๕ กันยายน ๒๕๕๘ จากพนักงาน ๕ ส่วนงาน รวม ๑๒๓ คน

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน ๑๒๓ ชุด จากพนักงาน ๕ ส่วนงาน โดยนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยแยกวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๕.๑ ข้อมูลทั่วไปแจกแจงเป็นความถี่ และคำนวณหาค่าเป็นร้อยละ

๓.๕.๒ ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ มาคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

๓.๕.๓ วิเคราะห์ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการแปรรูป ทอท. เป็นบริษัท จำกัด (มหาชน)



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๒๓ คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดตามประเด็นการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๘๐	๖๕.๐
หญิง	๔๓	๓๕.๐
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐ และเพศหญิง จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐ คน

ตารางที่ ๒ อายุของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๒๕ ปี	๑๐	๘.๑
๓๐ - ๓๕ ปี	๔๖	๓๗.๔
๔๐ - ๔๕ ปี	๔๑	๓๓.๓
๕๐ - ๕๕ ปี	๒๔	๑๙.๕
๖๐ ปีขึ้นไป	๒	๑.๖*
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

*หมายเหตุ เติม ๐.๑ เติมให้ครบ ๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๒ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง ๓๐-๓๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ และ ๕๐ - ๕๕ ปี จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๕

ตารางที่ ๓ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑ - ๑๐ ปี	๓๖	๒๙.๒๖
๑๑ - ๒๐ ปี	๘๐	๖๕.๐๔
๒๑ - ๓๐ ปี	๗	๕.๗๐
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว ๑๑ - ๒๐ ปี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๔ รองลงมาคือทำงานมาแล้ว ๑ - ๑๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๒๖ และทำงานมาแล้ว ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๗ คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๐

ตารางที่ ๔ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	๓๕	๓๑.๗
สมรสอยู่ด้วยกัน	๖๘	๕๕.๓
สมรสแยกกันอยู่	๘	๖.๕
หย่า/หม้าย	๘	๖.๕
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรส และมีครอบครัวแล้วจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ รองลงมาคือกลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงาน จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗ และกลุ่มที่สมรสแต่แยกกันอยู่ รวมถึงหย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากันคือ ๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๖.๕

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
งานบริหารทั่วไป	๒๐	๑๖.๓
งานบริการท่าอากาศยาน	๑๗	๑๓.๘
งานรักษาความปลอดภัย	๓๕	๓๑.๗
งานบำรุงรักษา	๒๐	๑๖.๓*
งานดับเพลิง - คุ้มภัย	๒๗	๒๒.๐
รวม	๑๒๙	๑๐๐.๐

* หมายเหตุ ลด ๐.๑ เพิ่มให้ครบ ๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานด้านรักษาความปลอดภัย ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗ รองลงมาคือปฏิบัติงานด้านดับเพลิง - คุ้มภัย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒ และทำงานด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบำรุงรักษา ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน คือ ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓

ตารางที่ ๖ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งที่สังกัด

ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ ๒	๓๐	๒๔.๔
ระดับ ๓	๓๒	๒๖
ระดับ ๔	๓๒	๒๖
ระดับ ๕	๑๘	๑๔.๖
ระดับ ๖	๗	๕.๗
ระดับ ๗	๔	๓.๓
รวม	๑๒๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๖ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับ ๓ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งระดับ ๔ จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ และดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ ทั้งนี้สัดส่วนดังกล่าว มีความสอดคล้องกับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ ๗ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอัตราเงินเดือนปัจจุบัน

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
๖,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท	๕	๔.๑
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๐	๒๔.๔
๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๔๔	๓๕.๗
๓๐,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท	๒๑	๑๗.๑
สูงกว่า ๔๐,๐๐๑ บาท	๒๓	๑๘.๗
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๗ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนในระดับ ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗ รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนในระดับ ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔ และอัตราเงินเดือนสูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ จะเห็นได้ว่าแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำงานในระดับ ๓ – ๔ แต่มีอัตราเงินเดือนค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ในระดับเดียวกัน ได้แก่ อาชีพข้าราชการตำรวจ อาชีพครู เป็นต้น

ตารางที่ ๘ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.๖ หรือเทียบเท่า	๑๕	๑๒.๒
ปวช. หรือเทียบเท่า	๒๖	๒๑.๒
ปวส. หรือเทียบเท่า	๒๕	๒๐.๓
ปริญญาตรี	๔๗	๓๘.๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐	๘.๑
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๘ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒ รองลงมาคือจบการศึกษาในระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓

ตารางที่ ๕ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามที่พักอาศัยปัจจุบัน

ที่พักอาศัยปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
อาศัยอยู่กับญาติ	๓	๒.๔
บ้านตนเอง	๒๖	๒๑.๑
บ้านเช่า	๕	๔.๑
บ้านพักที่หน่วยงานจัดหาให้	๘๙	๗๒.๔
อื่นๆ.....	๐	๐
รวม	๑๒๓	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๕ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านพักที่หน่วยงานจัดหาให้ จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔ รองลงมาคือพักบ้านตนเอง จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ และบ้านเช่า ซึ่งมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย เพียง ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑

ตอนที่ ๒ ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปเป็น บริษัท
จำกัด (มหาชน)

ในการวัดระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างได้กำหนดเกณฑ์การแปรผล ๕ ระดับ คือ

ค่าเฉลี่ย	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด

โดยแยกเป็น ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. ด้านนโยบายการบริหาร
๒. ด้านสวัสดิการ และเงินเดือน
๓. ด้านขวัญและกำลังใจ
๔. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๕. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

สามารถอธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

๒.๑ ด้านนโยบายการบริหาร

ผลจากการวิเคราะห์ความพอใจของกลุ่มตัวอย่าง พบ ในภาพรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อนโยบายการบริหารงานจากการแปรรูป ทอท. เป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๐) อธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๐ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านนโยบายการบริหาร

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. ท่านพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ ทอท. แปรสภาพจากการเป็นรัฐวิสาหกิจมาเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	๑๘ (๑๔.๘)	๖๒ (๕๐.๘)	๓๘ (๓๑.๑)	๒ (๑.๖)	๒ (๑.๖)		๓.๖๕	๐.๗๘

จากตารางที่ ๑๐ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพอใจมากกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ ทอท. แปรสภาพจากการเป็นรัฐวิสาหกิจมาเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพอใจกับนโยบายดังกล่าวมาก จำนวน ๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ รองลงมาพนักงานมีความพอใจกับนโยบายดังกล่าวปานกลาง จำนวน ๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ และพอใจเป็นอย่างมาก จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘

ตารางที่ ๑๑ ความพึงพอใจเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๒. ท่านคิดเห็นว่า ทอท. มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	๑๗ (๑๓.๘)	๔๕ (๔๐.๒)	๔๕ (๓๖.๘)	๖ (๔.๘)	๕ (๔.๑)		๓.๕๕	๐.๘๔

จากตารางที่ ๑๑ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยมากกับจำเป็นที่ต้องมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก ต่อความจำเป็นในการแปรรูป จำนวน ๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มี

ความเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อความจำเป็นที่ต้องมีการแปรรูป จำนวน ๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕ และเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕

ตารางที่ ๑๒ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท. ทำให้เป็นการลดบทบาทของภาครัฐ และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๓. ท่านคิดเห็นว่าการแปรรูป ทอท. ทำให้เป็นการลดบทบาทของภาครัฐ และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามา มีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น	๑๘ (๑๔.๘)	๔๖ (๒๗.๓)	๔๓ (๓๕.๒)	๑๒ (๙.๘)	๓ (๒.๕)	๓.๕๒	๐.๕๕

จากตารางที่ ๑๒ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับการแปรรูป ทอท. ทำให้เป็นการลดบทบาทของภาครัฐ และส่งเสริมให้เอกชนเข้ามา มีบทบาทในระบบเศรษฐกิจมากขึ้น (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๒) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่เห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน ๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒ และเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘

ตารางที่ ๑๓ ความพึงพอใจเกี่ยวกับการแปรรูป ทอท. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๔. การแปรรูป ทอท. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถานการณ์การเปิดเสรีทางด้านธุรกิจการบิน การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ	๒๖ (๒๑.๓)	๕๕ (๔๕.๑)	๒๗ (๒๒.๑)	๑๑ (๙.๐)	๓ (๒.๕)	๓.๗๔	๐.๕๘

จากตารางที่ ๑๓ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับการแปรรูป ทอท. เป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับ

สถานการณ์การเปิดเสรีทางด้านธุรกิจการบิน การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๗๔) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑ รองลงมา เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓

ตารางที่ ๑๔ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๕. การแปรรูป ทอท. มีความคล่องตัวในการดำเนินงานการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน	๑๘ (๑๔.๕)	๕๓ (๔๓.๘)	๓๔ (๒๘.๑)	๑๐ (๘.๓)	๖ (๕.๐)	๓.๕๕	๑.๐๑

จากตารางที่ ๑๔ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับการแปรรูป ทอท. มีความคล่องตัวในการดำเนินงานการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยรวม) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘ รองลงมาพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑ และเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕ อย่างไรก็ตามจะเห็นได้ว่าการแสดงความคิดเห็นของพนักงานมีความหลากหลาย หรือมีแตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มากกว่า ๑.๐๐ ทั้งนี้อาจจะมีความเกี่ยวข้องกับความชัดเจนในด้านดังกล่าว ภายหลังจากการแปรรูป ทอท. ก็เป็นไปได้

ตารางที่ ๑๕ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๖. การแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร เพราะไม่ผูกพันกับระบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบข้อบังคับและขั้นตอนมากมาย	๑๒ (๕.๘)	๔๗ (๓๘.๕)	๓๕ (๓๒.๐)	๑๕ (๑๒.๓)	๕ (๓.๔)	๓.๓๑	๑.๐๕

จากตารางที่ ๑๕ พบว่าในภาพรวมพนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลางกับการแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร เพราะไม่ผูกพันกับระบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนมากมาย (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๓๑) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากกับ เรื่องดังกล่าว จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ รองลงมาเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒ และเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวค่อนข้างน้อย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๓ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่เกิน ๑.๐ แสดงว่าพนักงานมี ความเห็นที่หลากหลาย ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมหมายความว่าพนักงานยังไม่มั่นใจว่าการแปร รูปจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร เพราะไม่ผูกพันกับระบบราชการที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและขั้นตอนมากมาย

ตารางที่ ๑๖ ความพึงพอใจในการแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดความชัดเจนในการบริหารงาน และ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑. การแปรรูป ทอท. มีความชัดเจน ในการบริหารงาน และการแบ่ง หน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	๑๔ (๑๑.๗)	๔๔ (๓๖.๗)	๔๕ (๓๗.๕)	๑๑ (๘.๒)	๖ (๕.๐)	๓.๔๐	๐.๕๘

จากตารางที่ ๑๖ พบว่าในภาพรวมพนักงานเห็นด้วยปานกลางกับการแปรรูป ทอท. ทำให้ เกิดความชัดเจนในการบริหารงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๔๐) โดย พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ ซึ่งมีสัดส่วน ใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ และเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗ จะเห็นได้ว่า พนักงานมีความเห็นแยกเป็นสองกลุ่มอย่างชัดเจน และมีสัดส่วนใกล้เคียงกันระหว่างกลุ่มที่เห็นด้วยใน ระดับปานกลาง กับกลุ่มที่เห็นด้วยมาก รวมถึงกลุ่มที่เห็นด้วยเป็นอย่างมาก กับกลุ่มที่เห็นด้วยค่อนข้าง น้อย แสดงว่ากลุ่มพนักงานยังไม่แน่ใจว่าการแปรรูปของ ทอท. จะสามารถสร้างความชัดเจนในการ บริหารงาน รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้

ตารางที่ ๑๗ ความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๘. พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน	๕ (๕.๑)	๒๗ (๒๒.๓)	๖๒ (๕๑.๒)	๑๕ (๑๕.๓)	๘ (๖.๖)	๓.๐๒	๐.๕

จากตารางที่ ๑๗ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยปานกลางกับการแปรรูป ทอท. ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐๒) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมาเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ และเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวเล็กน้อย จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓ จะเห็นได้ว่าพนักงานยังไม่มี ความมั่นใจเกี่ยวกับการแปรรูปว่าจะทำให้เกิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการแปรรูปที่ยังไม่ชัดเจนก็เป็นได้ ทำให้การแสดงความคิดเห็นของพนักงานมีความแตกต่างกันตามมา

ตารางที่ ๑๘ ความพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการบริหารงานเป็นการบริหารงานเชิงธุรกิจ

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๙. โครงสร้างของการบริหารงานเปลี่ยนเป็นแบบการบริหารงานเชิงธุรกิจ	๒๘ (๒๓.๕)	๔๖ (๓๘.๓)	๓๑ (๒๖.๑)	๘ (๖.๓)	๖ (๕.๐)	๓.๖๕	๐.๘๔

จากตารางที่ ๑๘ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับการแปรรูป ทอท. ทำให้โครงสร้างของการบริหารงานเปลี่ยนเป็นแบบการบริหารงานเชิงธุรกิจ (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นอย่างมากกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓ รองลงมาคือเห็นด้วยในระดับปานกลางกับเรื่องดังกล่าว จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ ซึ่งมี สัดส่วนใกล้เคียงกับพนักงานที่เห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวมากที่สุด จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕

๒.๒ ด้านสวัสดิการและเงินเดือน

ผลจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน พบว่า ในภาพรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากต่อการจัดสวัสดิการ และอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับ (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๓) อธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๘ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและเงินเดือน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						X̄	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๐. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย	๑๔ (๑๑.๘)	๖๕ (๕๔.๖)	๓๑ (๒๖.๑)	๖ (๕.๐)	๓ (๒.๕)	๓.๖๘	๐.๘๔	

จากตารางที่ ๑๘ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากกับการจัดสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๘) โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเป็นอย่างมากกับการจัดสวัสดิการ ดังกล่าว จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ ในขณะที่พนักงานอีกกลุ่มมีความพอใจในสวัสดิการดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๑ และพอใจมากที่สุดกับการจัดสวัสดิการดังกล่าว จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘ ทั้งนี้หากพิจารณาจากข้อมูลด้านที่พักอาศัย โดยส่วนใหญ่จะพักอาศัยในบ้านพักที่ทางหน่วยงานได้จัดไว้ให้ ในขณะที่กลุ่มที่พักกับบ้านของตนเองหรืออยู่กับเพื่อนมีค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการบ้านพักน่าจะมีผลทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ในส่วนของกลุ่มพนักงานที่มีความพอใจในระดับปานกลาง อาจจะสะท้อนในแง่ของคุณภาพ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่พักก็เป็นได้

ตารางที่ ๒๐ ความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						X̄	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๑. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล	๑๘ (๑๕.๐)	๖๓ (๕๒.๕)	๓๑ (๒๕.๘)	๕ (๔.๒)	๓ (๒.๕)	๓.๖๓	๐.๘๕	

จากตารางที่ ๒๐ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากกับการจัดสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๓) โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสวัสดิการดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕ รองลงมาที่มีความพึงพอใจกับ

สวัสดิการด้าน ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับในระดับปานกลาง จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ และมีความพึงพอใจกับสวัสดิการดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕

ตารางที่ ๒๑ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๒. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน	๑๓ (๑๐.๗)	๕๗ (๔๗.๑)	๓๔ (๒๘.๑)	๑๒ (๙.๕)	๕ (๔.๑)	๓.๕	๐.๕๖	

จากตารางที่ ๒๑ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากกับการจัดสวัสดิการด้านเครื่องแบบพนักงาน (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑ รองลงมามีความพึงพอใจกับสวัสดิการดังกล่าว ในระดับปานกลาง จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑ และมีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจกับเครื่องแบบพนักงานค่อนข้างน้อย จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๕

ตารางที่ ๒๒ ความพึงพอใจในสวัสดิการด้านทุนการศึกษาบุตรพนักงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๓. สวัสดิการด้านทุนการศึกษาบุตรพนักงาน	๑๐ (๘.๔)	๓๘ (๓๑.๕)	๕๗ (๔๗.๕)	๖ (๕.๐)	๘ (๖.๗)	๓.๓	๐.๕๔	

จากตารางที่ ๒๒ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับการจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาบุตรพนักงาน (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๓) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ รองลงมามีความพึงพอใจกับสวัสดิการดังกล่าวมาก จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ และพึงพอใจมากที่สุด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔ การที่พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางนั้นมีเหตุผลมาจากลักษณะการจัดสวัสดิการให้แก่บุตรพนักงานนั้นพิจารณาจัดสรรตามอัตราเงินเดือน โดยกำหนดผู้ที่จะได้รับสิทธิ์ในการขอทุนการศึกษาให้แก่บุตรจะต้องเข้าเงื่อนไข หลัก ๒ ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๒๕,๒๔๐ บาท ไม่ว่าจะป็นรายได้ส่วนบุคคล หรือรายได้ของสามีและภรรยา รวมกันมีรายได้ไม่เกิน ๒๕,๒๔๐ บาท ต่อเดือน

ประการที่สอง บุคลากรของพนักงานที่มีสิทธิ์ขอรับทุนการศึกษาจะต้องมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับสิทธิ์ดังกล่าว ส่งผลให้ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางตามมา

ตารางที่ ๒๓ ความพึงพอใจในเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไป

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑๔. พนักงานได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไป	๓๕ (๒๘.๕)	๕๕ (๔๕.๕)	๒๓ (๑๘.๐)	๖ (๕.๐)	๒ (๑.๗)	๓.๕๕	๐.๕๑

จากตารางที่ ๒๓ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางกับการได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนทั่วไป (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕ รองลงมา มีความพึงพอใจกับการเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ มากที่สุด จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘ ทั้งนี้หากพิจารณาจากอัตราเงินเดือนที่พนักงานส่วนใหญ่ได้รับแล้ว จะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ บาท ซึ่งถือว่ามาก เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนในอาชีพอื่น ๆ

๒.๓ ด้านขวัญและกำลังใจ

ผลจากการวิเคราะห์ความพอใจของพนักงาน พบ ในภาพรวมแล้วพนักงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๓๔) อธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๒๔ คำร้อยละ คำเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านขวัญ และกำลังใจ

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑๕. พนักงานได้รับสิ่งจูงใจเพิ่ม เช่น การจัดสรรหุ้นให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์กรด้วย	๑๘ (๑๔.๕)	๖๒ (๕๑.๒)	๒๗ (๒๒.๓)	๘ (๖.๖)	๖ (๕.๐)	๓.๖๔	๐.๕๘

จากตารางที่ ๒๔ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจที่ได้รับสิ่งจูงใจเพิ่ม เช่น การจัดสรรหุ้นให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เสมือนหนึ่งเป็นเจ้าขององค์กรด้วยเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๖๔) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการได้รับสิ่งจูงใจ ดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมามีความพึงพอใจกับการได้รับสิ่งจูงใจ ดังกล่าวปานกลาง จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓ และมีความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕

ตารางที่ ๒๕ ความพึงพอใจในความต่อเนื่องอายุงานต่อเนื่อง และได้รับสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิมเมื่อโอนไปสังกัดบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๑๖. พนักงานของ ทอท. ที่โอนไป สังกัดบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดย ให้นำอายุงานต่อเนื่อง และได้รับ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม	๓๖ (๒๕.๘)	๔๕ (๔๐.๕)	๒๘ (๒๓.๑)	๖ (๕.๐)	๒ (๑.๗)	๓.๕๒	๐.๕๔

จากตารางที่ ๒๕ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อกรณีพนักงาน ของ ทอท. ที่โอนไปสังกัดบริษัทที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยให้นำอายุงานต่อเนื่อง และได้รับสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๕๒) โดยพนักงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจ กับการจูงใจดังกล่าวเป็นอย่างมาก จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕ รองลงมามีความพึงพอใจมาก

ที่สุด จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘ และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑

ตารางที่ ๒๖ ความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรของ ทอท. เดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ประกอบกิจการขององค์กร

ประเด็นคำถาม	แนวคิดเห็นระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๑๗. มีการพัฒนาบุคลากรของ ทอท. เดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ประกอบกิจการขององค์กร	๑๔ (๑๑.๔)	๔๓ (๓๕.๐)	๕๓ (๔๓.๑)	๖ (๔.๕)	๓ (๕.๓)	๓.๔๑	๐.๕๖

จากตารางที่ ๒๖ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากรของ ทอท. เดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ประกอบกิจการขององค์กร (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๔๑) แต่เมื่อพิจารณาจากความพึงพอใจของพนักงานส่วนใหญ่กลับมีความพึงพอใจกับการจูงใจดังกล่าวในระดับปานกลางเท่านั้น จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ ในขณะที่พนักงานกลุ่มรองลงมากลับมีความพึงพอใจมาก จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕ และพึงพอใจเป็นอย่างมากที่สุด จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ ซึ่งสัดส่วนของกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจมาก และมากที่สุดนี้ ทำให้คะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้เข้าเกณฑ์ความพึงพอใจมากเพียง ๐.๐๑ เท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือพนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรยังมีค่อนข้างน้อย โดยมากการพัฒนาบุคลากรจะเป็นส่วนช่างเทคนิค หรือผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูงมากกว่า

ตารางที่ ๒๗ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในการใช้หลักคุณธรรมของหลักเกณฑ์การประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๘. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรม ของหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน	๕ (๔.๑)	๒๖ (๒๑.๑)	๖๑ (๔๕.๖)	๑๗ (๑๓.๘)	๑๔ (๑๑.๔)		๒.๕๓	๐.๕๘

จากตารางที่ ๒๗ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการที่ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรมของหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (ค่าเฉลี่ยรวม ๒.๕๓) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อตัวผู้บังคับบัญชาในการใช้หลักคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานดังกล่าวในระดับปานกลาง จำนวน ๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ รองลงมามีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ และมีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมั่นว่าผู้บริหารมีการใช้หลักคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ ๒๘ ความพึงพอใจต่อการใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้บังคับบัญชา

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑๙. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในสวัสดิภาพ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	๘ (๖.๕)	๒๐ (๑๖.๓)	๖๘ (๕๕.๓)	๑๗ (๑๓.๘)	๑๐ (๘.๑)		๒.๕๕	๐.๕๕

จากตารางที่ ๒๘ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๒.๕๕) โดยพนักงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการใส่ใจ ดูแลสวัสดิภาพให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓ รองลงมามีความพึงพอใจมาก จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ทั้งนี้เป็นผลมาจากการดูแลเรื่องสวัสดิภาพส่วนใหญ่จะมีฝ่าย หรือหน่วยงาน ที่ดูแลเรื่องดังกล่าวโดยเฉพาะ ทำให้บทบาทของผู้บังคับบัญชาในเรื่องดังกล่าวมีน้อยตามมา ส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานส่วนใหญ่ต่อการดูแลเรื่องสวัสดิการของพนักงานมีน้อยตามมา

ตารางที่ ๒๕ ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้าน
ความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน	๕ (๗.๓)	๓๑ (๒๕.๒)	๖๗ (๕๔.๕)	๕ (๔.๑)	๑๑ (๘.๕)	๓.๑๘	๐.๕๖

จากตารางที่ ๒๕ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๑๘) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ รองลงมามีความพึงพอใจมาก จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ และมีความพึงพอใจน้อยที่สุด จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ สะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันพนักงานยังไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของตนเองเท่าที่ควร รวมถึงการรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน

๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ผลจากการวิเคราะห์ความพอใจของพนักงาน พบว่าในภาพรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐๑) อธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๓๐ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๒๑. พนักงานได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม	๖ (๔.๕)	๒๔ (๑๕.๗)	๖๗ (๕๔.๕)	๑๔ (๑๑.๕)	๑๑ (๕.๐)	๓.๐	๐.๕๔

จากตารางที่ ๓๐ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรมจากการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ รองลงมามีความพึงพอใจมาก จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๗ และมีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มั่นใจเกี่ยวกับระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบันว่ามีประสิทธิภาพมากนักน้อยเพียงใด รวมถึงความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง

ตารางที่ ๓๑ ความพึงพอใจในการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๒๒. สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น	๘ (๖.๖)	๔๒ (๓๔.๔)	๕๑ (๔๑.๘)	๑๓ (๑๐.๗)	๘ (๖.๖)	๓.๒๘	๐.๕๖

จากตารางที่ ๓๑ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๒๘) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘ รองลงมามีความพึงพอใจมาก จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๔ และมีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗ ทั้งนี้อาจเกิดจากการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยมากจะมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง และระดับสูง รวมถึงช่างเทคนิคเป็นสำคัญ ในขณะที่กลุ่มพนักงานอื่น ๆ อาจจะได้รับพัฒนาน้อยตามมา ส่งผลให้ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางตามมา

ตารางที่ ๓๒ ความพึงพอใจต่อโอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้
ความสามารถ

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒๓. พนักงานมีโอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่ สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถ	๔ (๓.๓)	๒๐ (๑๖.๓)	๖๘ (๕๕.๓)	๒๑ (๑๗.๑)	๑๐ (๘.๑)	๒.๘๕	๐.๘๘

จากตารางที่ ๓๒ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับ โอกาสโยกย้าย
แต่งตั้งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม
๒.๘๕) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน
ระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถในระดับปานกลาง จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓
รองลงมามีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่ม
พนักงานที่มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าวมาก จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓ จะเห็นได้ว่า
พนักงานมีความเห็นแยกเป็น ๓ กลุ่ม แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่เมื่อ
พิจารณาในระดับรองลงมาก็คือพนักงานที่พึงพอใจน้อย กับพึงพอใจมากที่มีสัดส่วนเท่ากัน คือ ๒๑ คน
และ ๒๐ คน อาจจะสะท้อนให้เห็นว่าการแต่งตั้ง โยกย้ายในตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจจะเกิดเฉพาะพนักงาน
บางกลุ่มงานที่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มอื่น เช่น งานบริหาร กับงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

ตารางที่ ๓๓ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการศึกษา ดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ
วิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากล

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒๔. พนักงานมีโอกาสศึกษา ดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน และ พัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากล	๖ (๔.๕)	๒๕ (๒๓.๖)	๕๔ (๔๓.๕)	๒๔ (๑๕.๕)	๑๐ (๘.๑)	๒.๕๖	๐.๕๘

จากตารางที่ ๓๓ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสในการศึกษา ดูงาน
หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากลใน

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๒.๕๖) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโอกาสในการศึกษา ดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากลในระดับปานกลาง จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๕ รองลงมา มีความพึงพอใจมาก จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๖ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าว น้อย จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕ จะสังเกตเห็นว่าพนักงานกลุ่มที่มีความพึงพอใจมาก และพึงพอใจน้อยมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ๒๕ คน และ ๒๔ คน ซึ่งน่าจะมีเหตุผลเดียวกันกับตารางที่ ๓๒ โอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ ความสามารถซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

๒.๕ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ผลจากการวิเคราะห์ความพอใจของพนักงาน พบ ในภาพรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐๙) อธิบายตามประเด็นการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ ๓๔ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	
๒๕. พนักงานได้รับการฝึกอบรม และให้ความรู้ในด้านความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน	๘ (๖.๕)	๓๕ (๒๘.๕)	๖๓ (๕๑.๒)	๕ (๓.๓)	๘ (๖.๕)	๓.๒๑	๐.๕๒

จากตารางที่ ๓๔ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรม และให้ความรู้ในด้านความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๒๑) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรม และให้ความรู้ในด้านความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒ รองลงมา มีความพึงพอใจมากจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และมีความพึงพอใจในด้านดังกล่าว น้อย จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ เนื่องจากการจัดอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย โดยมากจะมุ่งเน้นที่ช่างเทคนิค ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด ประกอบกับการมีฝ่ายงานดับเพลิง และกู้ภัย ทำให้ส่วนงานอื่น เช่น ฝ่ายบริหารทั่วไป หรือฝ่ายบริการท่าอากาศยาน มีความรู้ดีกว่าพนักงานได้รับความรู้ในด้านดังกล่าวในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๓๕ ความพึงพอใจต่อความเอาใจใส่ดูแล และคุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						X̄	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๒๖. พนักงานได้รับความเอาใจใส่ดูแล และคุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	๕ (๔.๑)	๒๗ (๒๒.๑)	๖๗ (๕๔.๕)	๑๔ (๑๑.๕)	๕ (๓.๔)		๓.๐๔	๐.๘๕

จากตารางที่ ๓๕ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับความเอาใจใส่ดูแล และคุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐๔) โดยพนักงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความเอาใจใส่ดูแล และคุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ รองลงมา มีความพึงพอใจมากจำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑ และมีความพึงพอใจในด้านดังกล่าวน้อย จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการแนะนำต่างๆระหว่างการปฏิบัติงานทำให้ระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๓๖ ความพึงพอใจในอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ และปลอดภัย

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						X̄	S.D.
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๒๗. อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพียงพอ และปลอดภัย	๕ (๔.๑)	๓๒ (๒๖.๐)	๖๗ (๕๔.๕)	๑๓ (๑๐.๖)	๖ (๔.๕)		๓.๑๔	๐.๘๔

จากตารางที่ ๓๖ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ และปลอดภัยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๑๔) โดยพนักงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความเพียงพอ และความปลอดภัยของอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕ รองลงมา มีความพึงพอใจมากจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖ และมีความพึงพอใจในด้าน ดังกล่าวน้อย จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖ ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ในการทำงานในส่วนของ ทอท. ส่วนใหญ่จะต้องใช้เงินจำนวนมาก ประกอบกับอุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบันถือได้ว่ามีมาตรฐานและความปลอดภัยค่อนข้างมาก แต่อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีไม่เพียงพอ ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางตามมา

ตารางที่ ๓๗ ความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒๘. สถานที่ท่านทำงานอยู่แออัดเกินไป ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	๖ (๔.๕)	๑๘ (๑๔.๖)	๓๘ (๖๓.๔)	๑๖ (๑๓.๐)	๕ (๔.๑)	๓.๐๓	๐.๗๕

จากตารางที่ ๓๗ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสถานที่ทำงานอยู่มีความแออัดเกินไป หรือไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๓.๐๓) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสถานที่ในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔ รองลงมา มีความพึงพอใจมากจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าว น้อย จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓ ทั้งนี้หากพิจารณาจากกลุ่มพนักงานจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเห็นว่าพื้นที่หรือสถานที่ในการทำงานไม่มีการขยาย หรือเพิ่มเติม หรือมีการจัดสรรใหม่เพื่อรองรับกับปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งเหตุผลส่วนหนึ่งที่ ทอท. เชียงใหม่ ไม่สามารถจัดสรร หรือขยายพื้นที่ทำงานออกได้นั้นเนื่องจากข้อจำกัดของเนื้อที่ในปัจจุบัน

ตารางที่ ๓๘ ความพึงพอใจต่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ความคิดเห็น	ระดับความพึงพอใจ						
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{X}	S.D.
๒๙. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	๖ (๔.๕)	๒๖ (๒๑.๑)	๕๕ (๔๔.๓)	๒๗ (๒๒.๐)	๕ (๓.๓)	๒.๕๔	๐.๕๖

จากตารางที่ ๓๘ พบว่าในภาพรวมพนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม ๒.๕๔) โดยพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องในระดับปานกลาง จำนวน ๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓ รองลงมา มีความพึงพอใจน้อย จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีความพึงพอใจในด้านดังกล่าวมาก จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ จะเห็นได้ว่าพนักงานมีการแบ่งความคิดเห็นออกเป็น ๓ กลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความพึงพอใจมาก กับกลุ่มที่มี

ความพึงพอใจน้อย ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นไปตามสัดส่วนของกลุ่มพนักงานในแต่ละส่วนงาน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติได้แก่ ฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบำรุงรักษา และฝ่ายดับเพลิง – กู้ภัย ซึ่งมีโอกาสได้รับการสนับสนุนกิจกรรมดังกล่าวมากกว่าส่วนงานอื่น



บทที่ ๕

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา ๒ ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และประการที่สอง เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผลมาจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๒๓ คน โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

๕.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่างสามารถสรุปได้ดังนี้

- ๕.๑.๑ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นเพศชายจำนวน ๘๐ คน และเพศหญิงจำนวน ๔๓ คน
- ๕.๑.๒ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุในช่วง ๓๐-๓๕ ปี รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๕ ปี และ ๕๐ - ๕๕ ปี
- ๕.๑.๓ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมาแล้ว ๑๑-๒๐ ปี รองลงมาคือทำงานมาแล้ว ๑-๑๐ ปี และทำงานมาแล้ว ๒๑ - ๓๐ ปี
- ๕.๑.๔ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสและมีครอบครัวแล้ว รองลงมาคือกลุ่มที่ยังไม่ได้แต่งงาน และกลุ่มที่สมรสแต่แยกกันอยู่ รวมถึงหย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน
- ๕.๑.๕ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานด้านรักษาความปลอดภัย รองลงมาคือปฏิบัติงานด้านดับเพลิง - กู้ภัย และทำงานด้านบริหารงานทั่วไป และด้านบำรุงรักษา ซึ่งมีสัดส่วนเท่ากัน
- ๕.๑.๖ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับ ๓ ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับกลุ่มที่อยู่ในตำแหน่งระดับ ๔ และดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ ทั้งนี้สัดส่วนดังกล่าวมีความสอดคล้องกับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี
- ๕.๑.๗ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนในระดับ ๒๐,๐๐๐- ๓๐,๐๐๐ บาท รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนในระดับ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และอัตราเงินเดือนสูงกว่า ๔๐,๐๐๐ บาท โดยพนักงานส่วนใหญ่ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอัตราเงินเดือนค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในระดับเดียวกัน

๕.๑.๘ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ จบการศึกษาในระดับ ปวส. หรือเทียบเท่า ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า

๕.๑.๙ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อาศัยอยู่บ้านพักที่หน่วยงานจัดหาให้ รองลงมาคือ พักบ้านตนเอง และบ้านเช่า ซึ่งมีสัดส่วนค่อนข้างน้อย

๕.๒ ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ๕ ด้าน คือ

- ๕.๒.๑ ด้านนโยบายการบริหาร
- ๕.๒.๒ ด้านสวัสดิการ และเงินเดือน
- ๕.๒.๓ ด้านขวัญและกำลังใจ
- ๕.๒.๔ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- ๕.๒.๕ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาคความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๒๓ คน จาก ๕ ส่วนงาน พบว่า

๑. ความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมาก
๒. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการและเงินเดือน พนักงานมีความพอใจในระดับปานกลางถึงมาก
๓. ความพึงพอใจด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีความพอใจในระดับปานกลางถึงมาก
๔. ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพอใจในระดับน้อย
๕. ความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีความพอใจในระดับน้อย

๕.๓ อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานพัฒนาองค์กรของท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยแยกเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ จากข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เป็นเพศชายที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐ - ๓๕ ปี มากที่สุด มีอายุการทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี

ส่วนมากมีสถานภาพสมรส พนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มระดับ/ตำแหน่ง ๓ - ๔ มาก อัตราเงินเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ บาท มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีที่พักอาศัยที่หน่วยงานจัดหาให้

๕.๓.๒ การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจาก ๕ ส่วนงาน

๑) ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจในระดับปานกลางถึงมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๘ ซึ่งให้เห็นถึงการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย หรือมีความแตกต่างกันมาก ภายหลังการแปรรูปองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจ พร้อมดำเนินการแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องจึงจะมีผลให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มขึ้นได้

๒) ด้านสวัสดิการและเงินเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ถึงมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๖ แสดงให้เห็นว่า ระดับเงินเดือนและสวัสดิการอื่นที่พนักงานได้รับจากหน่วยงานยังไม่เพียงพอกับความต้องการ ดังนั้น หน่วยงานที่สังกัดจึงควรเข้าไปดูแล และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพขององค์กร

๓) ด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานส่วนใหญ่พึงพอใจในระดับปานกลางถึงมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อมั่นว่าผู้บริหารใช้หลักยุทธธรรมในการ บังคับบัญชา การให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ ยังมีน้อย ทำให้เห็นถึงลักษณะของการควบคุมที่มากกว่าที่จะส่งเสริม ทำให้ขาดความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรบางส่วน จึงต้องมีการแก้ไขและปรับปรุงเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานต่อไป

๔) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่มั่นใจเกี่ยวกับระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่ง และรวมถึงการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่จะเน้นการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางและสูง รวมถึงช่างเทคนิค และโอกาสก้าวหน้าในกลุ่มสายงาน เช่น งานบริหารทั่วไป เป็นต้น ทำให้กลุ่มพนักงานอื่น ๆ อาจได้รับการพัฒนาน้อยตามมา ส่งผลถึงความพึงพอใจของพนักงานตามมา

๕) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางถึงน้อย สาเหตุอาจเกิดจากการสร้างความปลอดภัยยังไม่สามารถสร้างให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน แม้ว่าในปัจจุบันทางองค์กรได้พยายามจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับด้านดังกล่าวไว้ค่อนข้างสูง ก็ตาม

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น และได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

๑) พนักงานส่วนใหญ่ยังเห็นว่าที่ผ่านมาผู้บริหารงานทั้งในระดับกลาง และระดับสูง ยังไม่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมทั้งในส่วนของการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ อย่างชัดเจน

๒) พนักงานยังไม่มั่นใจในความเป็นธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบ หรือการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานในองค์กรภายหลังการแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน)

๓) ผู้บริหารยังมีการบริหารงานแบบเดิม คือใช้การสั่งการมากกว่าการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน อีกทั้งรูปแบบการบริหารงานองค์กร หรือโครงสร้างการบริหารงานองค์กร ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ลักษณะการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังเป็นระบบราชการ คือมีข้อจำกัดค่อนข้างมาก ทำงานล่าช้า ขาดความกระตือรือร้น นอกจากนี้การแบ่งอำนาจ หน้าที่ หรือความรับผิดชอบยังไม่ชัดเจน และบางกรณีการแบ่งงานไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือศักยภาพของพนักงาน

๔) พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญใส่พนักงานค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะพนักงานระดับล่าง

๕) พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานที่มีในปัจจุบัน และการขยายตัวในอนาคต อีกทั้งพนักงานที่มีในปัจจุบันยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานในอนาคต

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ควรสร้างความชัดเจนทั้งในส่วน of โครงสร้างองค์กร การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ อีกทั้งยังจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

๒) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร หรือพนักงานในด้านวิชาการต่าง ๆ รวมถึง การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้

๓) ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติ และรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง และระดับ กลาง ทั้งด้านการให้ความสำคัญแก่พนักงานในทุกๆ ระดับ ด้านพิจารณาความคิดความชอบควรยึดหลักความเป็นธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหาร (Trait Theory) นอกเหนือจากคุณสมบัติอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับ อันจะส่งผลดีต่อการทำงาน of พนักงานตามมา และการศึกษาของฉัฐชนัน ชาติพิทย์ (๒๕๔๒) ที่พบว่า การที่พนักงานมีพึงพอใจ ต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดความยุติธรรม

๔) ควรเน้นเรื่องสวัสดิการให้แก่พนักงานในอนาคต ทั้งนี้ต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานภายหลังการแปรรูปเป็นบริษัทจำกัด (มหาชน) ว่าจะทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการดีขึ้น

เนื่องจากการที่พนักงานมีสวัสดิการที่ดีขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานในอนาคตด้วย นอกจากนี้แนวคิดของ Herzberg (Herzberg's two factors theory) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย สิ่งจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการปรับปรุงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของ พนักงาน

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้นมีหลายประเด็นเป็นต้นว่า

๑. ควรทำการวิจัยกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มพนักงานท่าอากาศยานอื่นที่ได้แปรรูปไปแล้ว เพื่อเป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากน้อยเพียงใด
๒. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบอันเกิดจากแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในระยะปีที่ผ่านมา
๓. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการให้บริการแก่ประชาชนของพนักงานหลังจากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
๔. ควรทำการวิจัยบูรณาการในเรื่องการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยเน้นการปลูกจิตวิญญาณในการบริการแก่ประชาชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือทั่วไป

- การทำอากาศยานเชียงใหม่. คณะผู้บริหาร โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การจัดทำอากาศยานระดับสูง รุ่นที่ ๔ (Senior Airports Management). ๑ กันยายน, ๒๕๔๖.
- การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. ๑๕ ปี การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย, พฤษภาคม, ๒๕๔๑.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. ประวัติความเป็นมาของรั้ววิชาทหารไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๖.
- ดิณ ปรัชญาพทธี. บุคลิกภาพและการจูงใจ ในเอกสารการตอนหุควิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑.
- บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). ร่างหนังสือชี้ชวน : บริษัท หลักทรัพย์ภัทรกิจ จำกัด, ๑๔ มกราคม – ๑๘ มกราคม, ๒๕๔๖.
- พนัส สิมะเสถียร. ความเป็นไปได้ของการแปรรูปรั้ววิชาทหารสู่ภาพเอกชน การแปรรูปรั้ววิชาทหารศึกษาและวิจัยรั้ววิชาทหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘.
- พรายพล คุ้มทรัพย์ และคณะ. การแปรรูปรั้ววิชาทหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
- พิพัฒน์ ไทอารี. หลักการแปรรูปรั้ววิชาทหารกับรั้ววิชาทหารไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน และพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. องค์กรในอนาคต (Organization of the Future). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๔.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, รศ.ดร. จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.
- สงวนศักดิ์ สุทธิเลิศอรุณ, รศ.ดร. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.
- _____. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพมหานคร : อักษรการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

สหัส สิงหวิริยะ. **พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ.๒๕๓๕ (ฉบับที่ ๒) และ พ.ศ.๒๕๔๔.**

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, ๒๕๔๖.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, รศ.ดร. **จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๖.

เสาวนีย์ ลิขณวัฒน์ และทรงศรี สันธิทรัพย์. **ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ.** รายงานการวิจัย. ศูนย์รัฐวิสาหกิจ, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

๒) วารสาร

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. **บทสรุปแนวทางการแปรรูป ทอท.** ๒๕๔๕.

- _____ . **วารสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ “อับคากระแสดการแปรรูป”** เรื่อง แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล. ฉบับที่ ๑๒, ประจำเดือนเมษายน, พ.ศ.๒๕๔๒.
- _____ . **วารสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ “อับคากระแสดการแปรรูป”** เรื่อง แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล. ฉบับที่ ๔๖, กุมภาพันธ์, ๒๕๔๔.
- _____ . **เอกสาร อับคากระแสดการแปรรูป. “แนวคิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล”.** ฉบับที่ ๔๖, กุมภาพันธ์, ๒๕๔๔.
- _____ . **บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (Confidential AOT),** ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๗ : ๑๕๔ - ๑๕๖.
- _____ . **เอกสารเพื่อการประชาสัมพันธ์. “โครงการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ทอท.** ฉบับที่ ๗, กุมภาพันธ์, ๒๕๔๘.

๓) บทความจากเว็บไซต์

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. **“พระราชบัญญัติ การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย”** ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒, <<http://www.ago.go.th/interest law/sub/sub1/sub147.html>>, 10 September 2548. <http://www.hongsa.com/GB700/chapter2.htm>. (ทฤษฎีคุณลักษณะ) <15 October 2546>.

๔) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

ชนินาด เจริญผล. **“การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับสภาพแวดล้อมในองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย : รัฐวิสาหกิจที่กำลังแปรรูป”.** **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

เชิงชัย สุภาศิริ. **“วิเคราะห์บทบาทการเป็นผู้นำทางการเมือง ของ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร”.** **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

- ณัฐชนันท์ นาทิพย์. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่”. **ค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒.
- ณัฐญา ถิ่นธรรม . “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”. **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔.
- ธีรพันธ์ วิภาวิกุล. “การดำเนินการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทการบินไทย จำกัด”. **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.
- ไพศาล นันดา, พ.ต.ท. “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่”. **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.
- วิฑูร ทาบโลหะ. “ทัศนะของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ ต่อการแปรรูปองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย เป็นบริษัทมหาชน”. **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๕.
- สุเชษฐ์ ทรัพย์สินเสริม. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่”. **ค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

Boone, Louis E, and Krutz, David L. (1992) **Management**. New York : Mc Graw – Hill.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

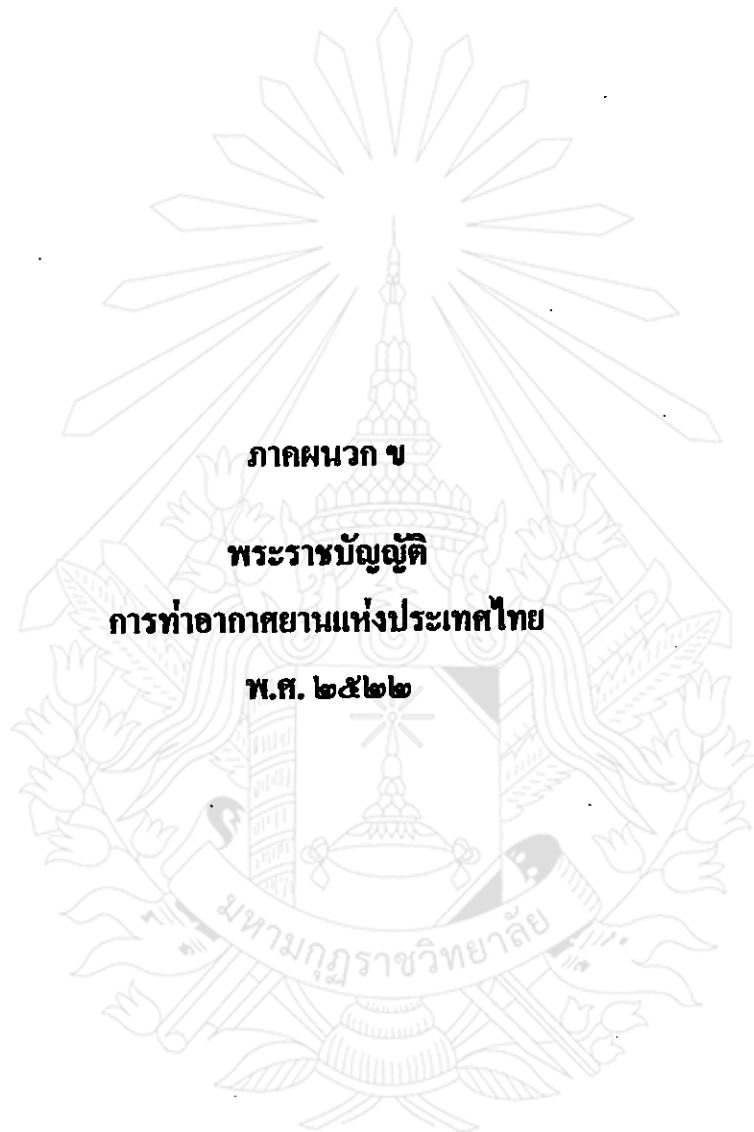


ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

๑. พระปลัดบุญธรรม ปัญญธมโม
เลขาธิการ โครงการบัณฑิตศึกษา ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจียน วันทนียตระกูล
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครชัย ชัยแสวง





ภาคผนวก ข

พระราชบัญญัติ

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๒๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



พระราชบัญญัติ

การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้า ฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอม
ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย
พ.ศ. ๒๕๒๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้
“**ทำอากาศยาน**” หมายความว่า สนามบินอนุญาตหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยาน
ที่อยู่ในอำนาจดำเนินการของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“**กิจการทำอากาศยาน**” หมายความว่า กิจการจัดตั้งสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของ
อากาศยาน การจัดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกในการเดินอากาศ การให้บริการในลานจอด อากาศ
ยาน การให้บริการช่างอากาศ และการให้บริการต่าง ๆ เกี่ยวกับอากาศยาน ผู้ประจำหน้าที่ สิ้นค้า

พัสดุภัณฑ์ ผู้โดยสาร และลูกจ้างของผู้ประกอบธุรกิจในการเดินอากาศ รวมตลอดถึงการให้บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอันเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการดังกล่าว

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย รวมทั้ง

ผู้ว่าการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

“เจ้าพนักงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ออกกฎกระทรวงกำหนดเขตทำอากาศยาน โดยให้มีแผนที่แสดงเขตทำอากาศยานแนบท้ายกฎกระทรวงนั้นด้วย

(๒) ออกกฎกระทรวงเกี่ยวกับการควบคุม การปรับปรุง และการให้ความสะดวก และความปลอดภัยแก่กิจการทำอากาศยานในเขตทำอากาศยาน กฎกระทรวงดังกล่าวจะกำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจออกข้อบังคับกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนั้น อีกชั้นหนึ่งก็ได้

(๓) แต่งตั้งเจ้าพนักงานเพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้กฎกระทรวงนั้น เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การจัดตั้งทุน และทุนสำรอง

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งการทำอากาศยานขึ้นเรียกว่า “การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” เรียกโดยย่อว่า “ทอท.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Airports Authority of Thailand” เรียกโดยย่อว่า “AAT”

ให้ ทอท. เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมกิจการทำอากาศยาน รวมทั้งการดำเนินกิจการอื่นที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการทำอากาศยาน

มาตรา ๖ ให้กิจการของ ทอท. ไม่ต้องตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานและลูกจ้างของ ทอท. ต้องได้รับการคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๗ ทอท. มีสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพมหานคร และจะตั้งสำนักงานสาขา หรือตัวแทนขึ้น ณ ที่อื่นใดในและนอกราชอาณาจักรก็ได้ แต่การตั้งสำนักงานสาขานอกราชอาณาจักรต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีก่อน

มาตรา ๘ ให้ ทอท. มีอำนาจกระทำการกิจต่าง ๆ ภายในขอบแห่งวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๕ และอำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ถือกรรมสิทธิ์หรือมีสิทธิครอบครองหรือมีทรัพย์สินต่าง ๆ สร้าง ซื้อ จัดหา ขาย จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ รับจำนอง แลกเปลี่ยน โอน รับโอน หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน ทั้งในและนอกราชอาณาจักร ตลอดจนรับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๒) จัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งของ เครื่องใช้ หรือบริการต่าง ๆ เพื่อความสะดวก และปลอดภัย อันเกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการท่าอากาศยาน

(๓) กำหนดอัตราค่าภาระการใช้ท่าอากาศยาน ทรัพย์สิน บริการ และความสะดวกต่าง ๆ ในกิจการของ ทอท. ตลอดจนวิธีชำระค่าภาระดังกล่าว

(๔) กำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการใช้และรักษาท่าอากาศยาน ทรัพย์สิน บริการและความสะดวกต่าง ๆ ในกิจการท่าอากาศยาน

(๕) สืบรวจ วางแผน ออกแบบ สร้างและปรับปรุงท่าอากาศยาน และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจการท่าอากาศยาน

(๖) ควบคุม ปรับปรุงและให้ความสะดวกและความปลอดภัยแก่กิจการท่าอากาศยานภายในเขตท่าอากาศยาน

(๗) ให้บริการและความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ประกอบการธุรกิจในการเดินอากาศในการใช้ท่าอากาศยาน

(๘) กู้หรือยืมเงินภายในและภายนอกราชอาณาจักร

(๙) ให้กู้หรือให้ยืมเงิน โดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ ทอท.

(๑๐) ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน

(๑๐ ทวิ) จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดเพื่อประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกิจการท่าอากาศยาน และธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับกิจการของท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

(๑๑) ถือหุ้นหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือร่วมกิจการกับบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์แก่กิจการของ ทอท.

(๑๒) ว่าจ้างหรือมอบให้บุคคลใดประกอบกิจการส่วนหนึ่งส่วนใดของ ทอท. แต่ถ้ากิจการนั้นมีรัฐวิสาหกิจใดมีอำนาจดำเนินการและคณะกรรมการเห็นว่ารัฐวิสาหกิจนั้นสามารถจะดำเนินการให้บังเกิดผลและมีประสิทธิภาพได้ ก็ให้ว่าจ้างหรือมอบให้รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นผู้ประกอบกิจการก่อนผู้อื่น

(๑๓) ตั้งหรือรับเป็นตัวแทน ตัวแทนค้าต่าง และนายหน้าในกิจการตามวัตถุประสงค์ของ ทอท.

(๑๔) กระทำการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของ ทอท.

ในกรณีที่ ทอท. ได้รับอนุญาตให้เข้าดำเนินการทำอากาศยานในสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยานของส่วนราชการใด และต้องใช้ทรัพย์สินในกิจการทำอากาศยานร่วมกันกับส่วนราชการนั้น การใช้อำนาจตามมาตรานี้ที่มีผลกระทบต่อทรัพย์สินที่ใช้ร่วมกันดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากส่วนราชการนั้นก่อน

มาตรา ๕ ให้ ทอท. มีอำนาจดำเนินการทำอากาศยานในเขตสนามบินอนุญาต หรือที่ขึ้นลงชั่วคราวของอากาศยานที่ประกาศกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ ทั้งนี้ ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายและกำหนดโดยกฎกระทรวง และให้ ทอท. มีสิทธิและหน้าที่เสมือนผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการดังกล่าวตามกฎหมายว่าด้วยการเดินอากาศ แต่ในการนี้ ทอท. จะว่าจ้างหรือมอบให้บุคคลใดประกอบกิจการดังกล่าวส่วนหนึ่งส่วนใดแทนก็ได้

มาตรา ๑๐ ทุนของ ทอท. ประกอบด้วย

(๑) เงินและทรัพย์สินที่โอนมาตามมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒ เมื่อได้หักหนี้สินออกแล้ว

(๒) เงินที่ได้รับจากงบประมาณ โดยรัฐบาลจ่ายเป็นทุนประเดิมห้าสิบล้านบาท และจัดสรรเพิ่มเติมเป็นคราว ๆ ตามจำนวนที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควร

(๓) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

มาตรา ๑๑ เงินสำรองของ ทอท. ให้ประกอบด้วยเงินสำรองธรรมดาซึ่งตั้งไว้เพื่อขาดเงินสำรองเพื่อขยายกิจการ เงินสำรองเพื่อการไถ่ถอนหนี้ และเงินสำรองอื่น ๆ ตามความประสงค์ แต่อย่างไรก็ตามโดยเฉพาะตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

เงินสำรองจะนำออกใช้ได้ก็แต่โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๒ ทรัพย์สินของ ทอท. ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

หมวด ๒

คณะกรรมการและผู้ว่าการ

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย” ประกอบด้วยประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลังหนึ่งคน ผู้แทนกระทรวงคมนาคมหนึ่งคน ผู้แทนกองทัพบกหนึ่งคน ผู้แทนกองทัพเรือหนึ่งคน ผู้แทนกองทัพอากาศหนึ่งคน ผู้แทนกรมตำรวจหนึ่งคน กรรมการอื่นอีกไม่เกินเจ็ดคนและผู้ว่าการเป็นกรรมการ

มาตรา ๑๔ เพื่อประโยชน์แห่งกิจการของ ทอท. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ ทอท. แล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการหรือกรรมการต้องไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ ทอท. หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของ ทอท. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นเพียงประธานกรรมการหรือกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งกระทำการอันมีส่วนได้เสียเช่นนั้น

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้องไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจด้วย

มาตรา ๑๖ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๑๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๑๖ ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) คาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่หรือหย่อน

ความสามารถ

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ขาดการประชุมคณะกรรมการเกินสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๕

มาตรา ๑๘ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลโดยทั่วไปซึ่งกิจการของ ทอท. อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ออกข้อบังคับกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติตามกฎกระทรวงที่ออกตาม

มาตรา ๔ (๒)

(๒) ออกข้อบังคับหรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา ๕ และมาตรา ๘

(๓) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ

และคณะอนุกรรมการ

(๔) ออกข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ ทอท. และออกข้อบังคับว่าด้วย

การบริหารงานต่าง ๆ ของ ทอท.

(๕) ออกข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ และการมอบให้ผู้อื่น

ปฏิบัติงานแทนผู้ว่าการ

(๖) ออกข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ๆ ของ

พนักงานและลูกจ้าง

(๗) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การ

ถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง

(๘) ออกระเบียบว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง

(๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่น เพื่อสวัสดิการ

ของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

(๑๐) ออกข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าทำงาน

ล่วงเวลา เบี้ยประชุม และการจ่ายเงินอื่น ๆ

(๑๑) ออกระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง

มาตรา ๑๘ ในข้อบังคับหรือระเบียบตามมาตรา ๑๘ ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจของผู้ว่าการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรีประกาศข้อความเช่นนั้นในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ว่าการด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

ผู้ว่าการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๒๑ ผู้ว่าการต้อง

(๑) มีความรู้ความสามารถในการบริหารธุรกิจการบินและการทำอากาศยาน

(๒) ไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ ทอท. หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของ ทอท. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม

(๓) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๒๒ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง ผู้ว่าการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ดาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่หรือมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ขาดการประชุมคณะกรรมการเกินสองครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๑

มติของคณะกรรมการให้ผู้ว่าการออกจากตำแหน่งตาม (๓) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่ง นอกจากผู้ว่าการและต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

มาตรา ๒๓ ผู้ว่าการมีหน้าที่บริหารกิจการของ ทอท. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของ ทอท. และตามนโยบาย ข้อบังคับ และระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดกับมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่ง

ผู้ว่าการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของ ทอท.

มาตรา ๒๔ ผู้ว่าการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่งตามระเบียบหรือข้อบังคับที่

คณะกรรมการกำหนด แต่ถ้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

(๒) กำหนดเงื่อนไขในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง และออกระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานของ ทอท. โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๕ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้ว่าการเป็นผู้แทนของ ทอท. และเพื่อการนี้ผู้ว่าการจะมอบอำนาจให้บุคคลใด ๆ ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

นิติกรรมที่ผู้ว่าการกระทำโดยฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบตามมาตรา ๑๕ ข่อม ไม่ผูกพัน ทอท. เว้นแต่คณะกรรมการจะให้สัตยาบัน

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่ผู้ว่าการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือตำแหน่งผู้ว่าการว่างลง และยังมีได้แต่งตั้งผู้ว่าการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน ผู้ว่าการ ให้ผู้รักษาการแทนผู้ว่าการมีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกันกับผู้ว่าการ เว้นแต่อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าการในฐานะกรรมการ

มาตรา ๒๗ ให้ประธานกรรมการและกรรมการได้รับประโยชน์ตอบแทนตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๘ ประธานกรรมการ กรรมการ ผู้ว่าการ พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับเงินรางวัลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ และพนักงานเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้เจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัตินี้ เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตาม

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้นในเขตท่าอากาศยาน

หมวด ๓

การสร้างและบำรุงรักษาทำอากาศยาน

มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการสร้างหรือบำรุงรักษาทำอากาศยาน ให้ ทอท. มีอำนาจมอบหมายให้พนักงานและผู้ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานเข้าใช้สอยหรือเข้าครอบครอง อสังหาริมทรัพย์ ซึ่งมีไซ้ที่อยู่อาศัยของบุคคลใด ๆ เป็นการชั่วคราวภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การใช้สอยหรือเข้าครอบครองนั้นเป็นการจำเป็นสำหรับการสำรวจเพื่อสร้าง หรือบำรุงรักษาทำอากาศยาน หรือเป็นการจำเป็นสำหรับการป้องกันอันตรายหรือความเสียหาย ที่จะเกิดแก่ทำอากาศยาน

(๒) ทอท. ได้บอกกล่าวโดยแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าของหรือผู้ครอบครอง อสังหาริมทรัพย์ทราบภายในเวลาอันสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามวัน ถ้าไม่อาจติดต่อกับ เจ้าของ หรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์ได้ ให้ประกาศให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์ นั้นทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน การประกาศให้ทำเป็นหนังสือปิดไว้ ณ ที่ซึ่งอสังหาริมทรัพย์ นั้นตั้งอยู่ และ ณ ที่ทำการเขต หรืออำเภอ ที่ทำการกำนัน และที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งอสังหาริมทรัพย์ นั้นตั้งอยู่ ทั้งนี้ ให้แจ้งกำหนดระยะเวลาทำการและการที่จะกระทำนั้น ไว้ด้วย

ในการปฏิบัติตามมาตรานี้ พนักงานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่มีการปฏิบัติของพนักงานหรือผู้ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานตามมาตรานี้ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของหรือผู้ครอบครองอสังหาริมทรัพย์หรือผู้ทรงสิทธิอื่น บุคคลนั้นมี สิทธิเรียกค่าทดแทนจาก ทอท. ได้ และถ้าไม่สามารถตกลงกันในจำนวนค่าทดแทน ให้มอบข้อ พิพาทให้อนุญาโตตุลาการวินิจฉัย และให้นำกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วนเพื่อป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่เกิดแก่ ทำอากาศยาน อากาศยาน หรือผู้ใช้บริการและความสะดวกต่าง ๆ ของ ทอท. พนักงาน และผู้ซึ่ง ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงานอาจเข้าไปในที่ดินหรือสถานที่ของบุคคลใด ๆ เพื่อปฏิบัติการป้องกันได้ แต่ถ้าเจ้าของหรือผู้ครอบครองอยู่ ณ ที่นั้นด้วย ก็ให้พนักงานหรือผู้ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน แจ้งให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองทราบก่อน

มาตรา ๓๒ เมื่อ ทอท. มีความจำเป็นที่จะต้องได้มาซึ่งอสังหาริมทรัพย์เพื่อจัดสร้าง ทำอากาศยาน เมื่อมิได้ตกลงในเรื่องการโอนไว้เป็นอย่างอื่น ให้ดำเนินการเวนคืนตามกฎหมาย ว่า ด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์

หมวด ๔

การร้องทุกข์ และการสงเคราะห์

มาตรา ๓๓ พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๔ ให้ทอท.จัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัวในกรณีพ้นจากตำแหน่ง ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ตาย หรือกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์

การจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นตามวรรคหนึ่ง การออกเงินสมทบเข้ากองทุนสงเคราะห์ การกำหนดประเภทของผู้ซึ่งพึงได้รับการสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ การจ่ายเงินสงเคราะห์ และการจัดการกองทุนสงเคราะห์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

การเงิน การบัญชี และการตรวจสอบ

มาตรา ๓๕ ทอท. ต้องจัดทำงบประมาณประจำปี โดยให้แยกเป็นงบลงทุน และงบทำการ สำหรับงบลงทุนนั้นให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ ส่วนงบทำการนั้นให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๓๖ รายได้ที่ ทอท. ได้รับจากการดำเนินงานในปีหนึ่ง ๆ ให้ตกเป็นของ ทอท. สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และเมื่อได้หักรายจ่ายสำหรับการดำเนินงานค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าบำรุงรักษา ค่าเสื่อมราคาเงินสำรองตามมาตรา ๑๑ และเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ หรือการสงเคราะห์อื่นตามมาตรา ๓๔ และเงินลงทุนตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เหลือเท่าใดให้นำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

ถ้ารายได้มีไม่เพียงพอสำหรับรายจ่ายตามวรรคหนึ่ง นอกจากเงินสำรองตามมาตรา ๑๑ และ ทอท. ไม่สามารถหาเงินจากทางอื่นได้ รัฐพึงจ่ายเงินให้แก่ ทอท. เท่าจำนวนที่จำเป็น

มาตรา ๓๗ ทอท. ต้องเปิดบัญชีเงินฝากไว้กับธนาคารแห่งประเทศไทย หรือธนาคารอื่น ตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๓๘ ทอท. ต้องวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กิจการแยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญ มีสมุดบัญชีลงรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์และหนี้สินที่แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและตามที่ควร ตามประเภทงานพร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้น ๆ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

มาตรา ๓๕ ทอท. ต้องจัดทำบุคคล บัญชีทำการ และบัญชีกำไรขาดทุนส่งผู้สอบบัญชี ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี

มาตรา ๔๐ ทุกปีให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีทำการ ตรวจสอบรับรองบัญชีและการเงินทุกประเภทของ ทอท.

มาตรา ๔๑ ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานของ ทอท. เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบถามประธานกรรมการ กรรมการ ผู้ว่าการ พนักงานและลูกจ้างของ ทอท.

มาตรา ๔๒ ผู้สอบบัญชีต้องทำรายงานผลการสอบบัญชีและการเงิน เสนอต่อ คณะกรรมการภายในหนึ่งร้อยหกสิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี เพื่อคณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรี

มาตรา ๔๓ ให้คณะกรรมการทำรายงานปีละครั้งเสนอรัฐมนตรี รายงานนี้ให้กล่าวถึง ผลงานของ ทอท. ในปีที่ผ่านมาแล้ว พร้อมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

ให้ ทอท. โฆษณารายงานประจำปีที่ผ่านมา โดยแสดงงบดุล บัญชีทำการและบัญชีกำไรขาดทุนที่ผู้สอบบัญชีรับรองว่าถูกต้องแล้ว รวมทั้งรายงานสรุปผลงานในปีที่ผ่านมา ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันสิ้นปีของ ทอท.

หมวด ๖

การกำกับ และควบคุม

มาตรา ๔๔ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับ โดยทั่วไปซึ่งกิจการของ ทอท. เพื่อการนี้ จะสั่งให้ ทอท. ชี้แจงข้อเท็จจริง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของ ทอท. ที่ขัดก่อนนโยบายของรัฐบาล หรือมติของรัฐมนตรี ตลอดจนมีอำนาจที่จะสั่งให้ปฏิบัติการตาม นโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรี และสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการได้

มาตรา ๔๕ ในกรณีที่ ทอท. จะต้องเสนอเรื่องใด ๆ ไปยังคณะรัฐมนตรี ให้ ทอท. นำเรื่องเสนอรัฐมนตรีเพื่อเสนอต่อไปยังคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๔๖ ทอท. ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการ ดังต่อไปนี้ได้

- (๑) ลงทุนเพื่อขยายโครงการเดิมหรือริเริ่มโครงการใหม่ซึ่งมีวงเงินเกินสิบล้านบาท
- (๒) การกู้ยืมเงินหรือให้กู้ยืมเงินมีจำนวนเกินคราวละสิบล้านบาท
- (๓) ออกพันธบัตรหรือตราสารอื่นใดเพื่อการลงทุน
- (๔) จำหน่ายอสังหาริมทรัพย์อันมีราคาเกินหนึ่งล้านบาท

- (๔ ทวิ) จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดตามมาตรา ๘ (๑๐ ทวิ)
 (๕) จำหน่ายทรัพย์สินอันมีราคาเกินหนึ่งล้านบาทจากบัญชีเป็นสูญ

หมวด ๗

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๔๗ ผู้ใดขัดขวางการกระทำของ ทอท. หรือพนักงานหรือลูกจ้างซึ่งกระทำการตามมาตรา ๓๐ หรือมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา ๔ (๒) หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของคณะกรรมการซึ่งออกตามกฎกระทรวงดังกล่าว ต้องระวางโทษปรับตั้งแต่ห้าสิบบาทถึงสองพันบาท

ความผิดตามมาตรา นี้ ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้ แต่ถ้าผู้นั้นไม่ยอมให้เปรียบเทียบปรับ เจ้าพนักงานผู้ทำการจับต้องนำตัวผู้ถูกจับส่งมอบให้แก่เจ้าพนักงานตำรวจโดยทันที ซึ่งต้องไม่เกินยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่ได้จับกุม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๙ ในระยะเริ่มแรกให้ ทอท. มีอำนาจดำเนินกิจการท่าอากาศยานในสนามบินคอนเมืองของกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา กิจการและทรัพย์สินส่วนใดที่กองทัพอากาศไม่ต้องใช้อีกต่อไปให้ดำเนินการโอนตามมาตรา ๕๐ ส่วนกิจการและทรัพย์สินส่วนใดที่กองทัพอากาศจะสงวนไว้ใช้หรือต้องใช้ร่วมกับทอท. ก็ให้กองทัพอากาศมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ แต่ถ้าเป็นที่ราชพัสดุให้ดำเนินการตามมาตรา ๕๑

มาตรา ๕๐ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ นี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม ในส่วนที่เกี่ยวกับสนามบินคอนเมืองของกรมการบินพลเรือน ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนด ไปเป็นของทอท. ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๑ บรรดาที่ราชพัสดุที่อยู่ในความปกครองดูแลและใช้ประโยชน์ของกองทัพอากาศ อันเกี่ยวกับสนามบินคอนเมือง ให้กองทัพอากาศมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ การใช้ที่ราชพัสดุ การปลูกสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างในที่ราชพัสดุ ตลอดจนการเรียกค่าตอบแทนการใช้ประโยชน์ และการดำเนินการเกี่ยวกับ

คำตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังและกองทัพอากาศร่วมกันกำหนด
คำตอบแทน ที่เหลือจากการใช้จ่ายเพื่อบำรุงรักษาที่ราชพัสดุนั้นให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๕๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของ
กรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม ในส่วนที่เกี่ยวกับสนามบินคอนเมือง ตามที่รัฐมนตรี
กำหนดไปเป็นของ ทอท. ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๓ ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดของกองทัพอากาศ กองบัญชาการทหารสูงสุด
กระทรวงกลาโหม และของกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการที่
โอนไปตามมาตรา ๕๐ หรือมาตรา ๕๒ แล้วแต่กรณี ถ้าสมัครใจจะโอนไปปฏิบัติงานกับ ทอท.
และได้แจ้งความจำนงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเดือนเงินเดือนภายในสามสิบวัน
นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้โอนข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นไปเป็นพนักงาน หรือ
ลูกจ้างของ ทอท. แต่ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีเข้าสังกัดและ ทอท. จะได้ตกลงกัน

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่โอนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท. แล้วแต่กรณี
ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ เท่ากับที่เคยได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อน
จนกว่าผู้ว่าการจะได้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แต่จะแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำ
กว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิมไม่ได้

มาตรา ๕๔ การโอนข้าราชการตามมาตรา ๕๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากประจำการ
เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการการ โอนลูกจ้างตามมาตรา
๕๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากงาน เพราะทางราชการยุบตำแหน่งหรือทางราชการเลิกจ้าง โดยไม่มี
ความคิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จหรือบำนาญตาม
ข้อบังคับของ ทอท. (ถ้ามี) ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดที่โอนไปตามมาตรา ๕๓ ประสงค์จะให้นับ
เวลาราชการหรือเวลาทำงานในขณะที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างก่อนที่มีการ โอนเป็นเวลาการ
ทำงานของพนักงานหรือลูกจ้างของ ทอท. แล้วแต่กรณี ก็ให้มีสิทธิกระทำได้โดยการบอกเลิกรับ
บำเหน็จบำนาญ

การบอกเลิกรับบำเหน็จบำนาญตามวรรคสาม จะต้องกระทำภายในสามสิบวันนับแต่
วันที่โอน สำหรับกรณีของข้าราชการ ให้ดำเนินการบอกเลิกตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการสำหรับกรณีของลูกจ้างให้ดำเนินการบอกเลิกโดยกระทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเป็น
หลักฐานยื่นต่อผู้ว่าจ้างเพื่อส่งต่อไปให้กระทรวงการคลังทราบ

มาตรา ๕๕ ถ้าต่อไป ทอท. ได้รับอนุญาตให้เข้าดำเนินการในสนามบินหรือที่ขึ้นลง
ชั่วคราวของอากาศยานของส่วนราชการใดเพิ่มขึ้น ให้ส่วนราชการนั้นยินยอมให้ ทอท. เข้าดำเนิน

กิจการและต้องส่งมอบกิจการให้แก่ ทอท. ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และถ้ามีกรณีที่จะต้องใช้ทรัพย์สินอันเป็นที่ราชพัสดุ และอยู่ในความปกครองดูแลและใช้ประโยชน์ของส่วนราชการนั้นด้วย ก็ให้ส่วนราชการนั้นมีอำนาจอนุญาตให้ ทอท. ใช้ประโยชน์ได้ และให้นำมาตรา ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

๔. โทckerกิตย

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากการประกอบกิจการ ทำอากาศยานเป็นกิจการด้านสาธารณูปโภคที่มีความสำคัญยิ่งต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ แต่การดำเนินงานในด้านนี้ขึ้นอยู่กับส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งแยกกันอยู่ ทำให้ขาดความคล่องตัว สมควรจัดตั้งรัฐวิสาหกิจขึ้น เพื่อให้การดำเนินกิจการทำอากาศยานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ มีบทบัญญัติให้มอบข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการวินิจฉัย และให้นำกฎหมายว่าด้วยการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวได้ยกเลิกบทบัญญัติว่าด้วยอนุญาโตตุลาการไปแล้ว สมควรแก้ไขพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๔

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากปัจจุบันการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีการกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นอันมาก ประกอบกับรัฐบาลมีโครงการที่สำคัญและได้มอบให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยรับไปเร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จ ความวัตถุประสงค์และนโยบายของประเทศ สมควรเพิ่มจำนวนกรรมการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยจากไม่เกินสิบเอ็ดคนเป็นไม่เกินสิบห้าคน เพื่อจะได้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขา

ต่าง ๆ ครอบคลุมทุกด้าน อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๒๒ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีบทบัญญัติบางมาตราไม่เหมาะสม กับสถานการณ์และภาวะเศรษฐกิจ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินออกจากบัญชีเป็นสูญได้ทุกกรณีโดยไม่จำกัดวงเงิน โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อน ซึ่งจะยังผลให้การดำเนินงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ประสงค์จะให้การทำอากาศยานแห่งประเทศไทยสามารถจัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดเพื่อประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกิจการทำอากาศยานและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวกับหรือต่อเนื่องกับกิจการของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘ (๑๐ ทวิ) เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๘

มาตรา ๑๓ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๓๐ วรรคสาม แก้ไขโดยพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐

มาตรา ๔๖ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

มาตรา ๔๖ (๔ ทวิ) เพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติทำอากาศยานแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๘



พระราชบัญญัติ

ทุนรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ.๒๕๕๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๒

เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยทุนรัฐวิสาหกิจ

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการกำจัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย ให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๕๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“**รัฐวิสาหกิจ**” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ที่ไม่ใช่บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด

“**บริษัท**” หมายความว่า บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เลขานุการ และบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าวด้วย

มาตรา ๔ ในกรณีที่รัฐบาลมีนโยบายที่จะนำทุนบางส่วน หรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจใด มาเปลี่ยนแปลงสภาพเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัท ให้กระทำได้ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้มีคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสิบห้าคน ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขานุการคณะกรรมการการกฤษฎีกา เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินหกคนเป็นกรรมการ ให้ปลัดกระทรวงการคลังเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ผู้แทนกระทรวงการคลังเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๖ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ มีวาระดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใหม่

มาตรา ๗ การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ ให้แต่งตั้งโดยระบุด่วนบุคคล

มาตรา ๘ นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือน ไร้ความสามารถ
- (๔) คณะรัฐมนตรีให้ออก
- (๕) มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๒) ได้รับ หรือเคยได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๓) เป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ที่ปรึกษาพรรคการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๔) เป็น หรือภายในระยะเวลาสามปีก่อนวัน ได้รับแต่งตั้งเคยเป็นกรรมการหรือผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทานผู้ร่วมทุน หรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทานผู้ร่วมทุน หรือมีประโยชน์ได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจที่จะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ คณะรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทน อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๑๑ กรรมการตามมาตรา ๕ ที่ไม่ใช่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ถ้าเป็น หรือภายในระยะเวลาสามปีก่อนวันที่ได้รับแต่งตั้ง เคยเป็นผู้ถือหุ้นหรือกรรมการหรือผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือที่ปรึกษาการเงิน ที่ปรึกษาการจัดการจำหน่ายหุ้น หรือผู้ทำหน้าที่จัดจำหน่ายหุ้น หรือมีส่วนได้เสียในนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุนหรือมีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับกิจการของรัฐวิสาหกิจที่จะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นของบริษัท ให้แจ้งกรณีดังกล่าวต่อคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตนเข้าปฏิบัติหน้าที่ หรือนับแต่วันที่กรณีดังกล่าวเกิดขึ้น

มาตรา ๑๒ ภายในระยะเวลาสามปีนับแต่พ้นจากตำแหน่ง กรรมการตามมาตรา ๕ จะเป็นผู้ถือหุ้นหรือเป็นกรรมการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ ที่ปรึกษาการเงิน หรือที่ปรึกษาการจัดการจำหน่ายหุ้น หรือผู้ทำหน้าที่จัดจำหน่ายหุ้น หรือได้รับเงิน หรือประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษ นอกเหนือจากธุรกิจหรือการงานตามปกติของนิติบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับสัมปทาน ผู้ร่วมทุนหรือบริษัทที่จัดตั้งขึ้น โดยการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทนั้นมิได้ เว้นแต่เป็นกรณีของข้าราชการประจำที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติในหลักการและแนวทางให้ดำเนินการนำทุนบางส่วนหรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจมาเปลี่ยนสภาพเป็นหุ้นในรูปแบบของบริษัท

(๒) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้น และการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทตามที่คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทเสนอตามมาตรา ๒๑

(๓) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดรัฐมนตรีที่จะกำกับดูแล ในด้านนโยบายของบริษัทที่จะจดทะเบียนจัดตั้งตาม (๒)

(๔) เสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๖

(๕) กำกับดูแลให้มีความรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามพระราชบัญญัตินี้

(๖) ปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) พิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๔ การประชุมคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ให้ประธานกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุม หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่กรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่องนั้น แต่ถ้าที่ประชุมขอให้ผู้นั้นแจ้งข้อเท็จจริง หรือให้ความเห็นก็ให้ผู้นั้นในที่ประชุมได้เพื่อการนั้นเท่านั้น ในระหว่างที่กรรมการผู้นั้นต้องออกจากที่ประชุมให้ถือว่าคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจประกอบด้วยกรรมการทุกคนที่ไม่ใช่ผู้ที่ต้องออกจากที่ประชุม

มาตรา ๑๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจมีอำนาจเชิญผู้แทนจากหน่วยงาน หรือบุคคลใดทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ข้อเท็จจริง หรือแสดงความเห็นได้

มาตรา ๑๖ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติในหลักการให้เปลี่ยนทุนรัฐวิสาหกิจใดเป็นหุ้น ในรูปแบบของบริษัทแล้ว ให้มีคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงหรือทบวงที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือทบวงนั้นเป็นผู้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจที่จะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมทะเบียนการค้า ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจนั้นผู้แทนพนักงานของรัฐวิสาหกิจนั้นหนึ่งคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกินสามคนซึ่งจะแต่งตั้ง

ตามความเหมาะสมของการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นหุ้นเป็นกรรมการ และผู้แทน
กระทรวงการคลังเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ประธานกรรมการและกรรมการ โดยตำแหน่งตามวรรคหนึ่งพิจารณาแต่งตั้ง
กรรมการซึ่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนพนักงาน โดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะต้อง
แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านการเงินและการบัญชี และในกิจการหรือการดำเนินการของ
รัฐวิสาหกิจที่จะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นอย่างน้อยคนละหนึ่งคน ส่วนผู้แทนพนักงานนั้นจะต้องแต่งตั้ง
จากนายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานที่คณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นเสนอใน
กรณีที่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทแต่งตั้งบุคคลใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ
ตามที่เห็นสมควร

ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ
หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าว

มาตรา ๑๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๑๖ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ดาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือน ไร้ความสามารถ
- (๔) คณะกรรมการมีมติให้ออก
- (๕) มีลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕

มาตรา ๑๘ ให้นำมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๔ และ
มาตรา ๑๕ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัท โดยอนุโลม แล้วแต่กรณี แต่ข้อห้าม
มิให้เป็นผู้ถือหุ้นหรือเป็นกรรมการหรือผู้มีอำนาจในการจัดการในบริษัทที่จัดตั้งขึ้น โดยการเปลี่ยน
ทุนเป็นหุ้นของรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทตามมาตรา ๑๒ มิให้ใช้บังคับกับกรรมการเตรียมการ
จัดตั้งบริษัท ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้แทนพนักงานของรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๑๘ ให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทมีหน้าที่เสนอแนะรายละเอียด
เกี่ยวกับบริษัทที่จะจัดตั้งขึ้น โดยการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทนั้น ตามหลักการ
และแนวทางที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามมาตรา ๑๓ (๑) ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจ ส่วน
ที่จะโอนให้แก่บริษัทที่จะจัดตั้งขึ้น และส่วนที่จะให้ตกเป็นของกระทรวงการคลัง
- (๒) กำหนดพนักงานที่จะให้เป็นลูกจ้างของบริษัท

(๓) กำหนดทุนเรือนหุ้นหรือทุนจดทะเบียนสำหรับการจดทะเบียนจัดตั้งบริษัท จำนวนหุ้น และมูลค่าของหุ้นแต่ละหุ้น ตลอดจนรายการต่าง ๆ ที่เป็นส่วนของผู้ถือหุ้น

(๔) กำหนดชื่อของบริษัท

(๕) กำหนดโครงสร้างการบริหารงานบริษัท รายชื่อกรรมการบริษัท ผู้ตรวจสอบบัญชีในวาระเริ่มแรก

(๖) จัดทำหนังสือบริคณห์สนธิ และข้อบังคับของบริษัท

(๗) จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๖

(๘) จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาเพื่อกำหนดเงื่อนไขเวลาขุบเลิกรัฐวิสาหกิจ ในกรณีมีการโอนกิจการของรัฐวิสาหกิจไปทั้งหมด

(๙) จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามระเบียบที่คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องตาม (๑) (๒) (๗) และ (๘)

(๑๐) พิจารณาเรื่องอื่น ๆ ตามที่คณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจมอบหมาย

รัฐวิสาหกิจหนึ่งจะเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นและจัดตั้งเป็นบริษัทเดียวหรือหลายบริษัทก็ได้ และในกรณีที่จะมีการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นของหลายบริษัทนั้น จะกระทำในคราวเดียวกันหรือไม่ก็ได้ หรือรวมกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนของหลายรัฐวิสาหกิจมาจัดตั้งเป็นบริษัทเดียว หรือหลายบริษัทก็ได้

ข้อมูลข่าวสารที่คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทจัดทำขึ้นให้เปิดเผยต่อสาธารณชน เว้นแต่กรณีที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ และอาจทำให้รัฐเสียประโยชน์

มาตรา ๒๐ คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทจะแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะ เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนก็ได้

คณะกรรมการต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้สำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ และให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทรายงานรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดตั้งบริษัทตามมาตรา ๑๕ ต่อคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจเพื่อพิจารณา

คณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจอาจแก้ไขเพิ่มเติมข้อเสนอของคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งบริษัทได้ตามที่เห็นสมควร แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติให้เปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นหุ้น และจัดตั้งบริษัทต่อไป

มาตรา ๒๒ เมื่อคณะรัฐมนตรีอนุมัติให้เปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจใดเป็นหุ้น และจัดตั้งบริษัทแล้ว ให้นายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือนายทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี จดทะเบียนนั้น ตามรายละเอียดที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ

การจดทะเบียนตามวรรคหนึ่งให้ได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียมใด ๆ อันเกี่ยวแก่การนั้น ให้หุ้นของบริษัทที่จดทะเบียนตามวรรคหนึ่งเป็นหุ้นที่มีการชำระค่าหุ้นเต็มมูลค่าแล้ว และให้กระทรวงการคลังถือหุ้นดังกล่าวไว้ทั้งหมด

การจดทะเบียนตามวรรคหนึ่งมิให้นำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพและการจัดตั้งบริษัท มาใช้บังคับ

เมื่อมีการจดทะเบียนบริษัทตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้การดำเนินกิจการของบริษัทเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี เว้นแต่ที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ และให้รายการต่าง ๆ เกี่ยวกับบริษัทที่ได้จดทะเบียนไว้มีผลบังคับใช้ได้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา ๒๓ ในระหว่างที่กระทรวงการคลังยังมีได้อोनหุ้นที่ถืออยู่ให้แก่บุคคลอื่นมิให้นำบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด ในส่วนที่ว่าด้วยจำนวนหุ้นที่ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะพึงถือไว้ได้มาใช้บังคับ และให้ถือว่าความเห็นของกระทรวงการคลังอันเกี่ยวกับบริษัทนั้นเป็นมติของที่ประชุมใหญ่ผู้ถือหุ้น

ความเห็นของกระทรวงการคลังที่แจ้งไปยังนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท หรือนายทะเบียนบริษัทมหาชนจำกัดให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๔ ในวันที่จดทะเบียนบริษัทตามมาตรา ๒๒ ในบรรดากิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ ตามที่คณะรัฐมนตรีโอนไปเป็นของบริษัท หรือเป็นของกระทรวงการคลัง แล้วแต่กรณี

ในกรณีนี้ที่โอนไปเป็นของบริษัทตามวรรคหนึ่ง เป็นหน้าที่กระทรวงการคลังชำระประกันอยู่แล้ว ให้กระทรวงการคลังชำระประกันนั้นต่อไป โดยอาจเรียกกลับค่าธรรมเนียมการชำระประกันก็ได้ เว้นแต่จะมีการตกลงกับเจ้าหน้าที่ให้ลดหรือปลดเปลื้องภาระการชำระประกันของกระทรวงการคลังนั้น

สิทธิตามวรรคหนึ่งให้หมายความรวมถึงสิทธิตามสัญญาเช่าที่ดินที่เป็นราชพัสดุ หรือสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่รัฐวิสาหกิจมีอยู่ในวันจดทะเบียนบริษัทนั้นด้วย

ส่วนสิทธิในการใช้ที่ราชพัสดุหรือสาธารณสมบัติของแผ่นดินที่รัฐวิสาหกิจเคย มีอยู่ตามกฎหมายที่ราชพัสดุหรือกฎหมายอื่น ให้บริษัทมีสิทธิในการใช้ที่นั้นต่อไปตามเงื่อนไขเดิม แต่ต้องจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายได้แผ่นดินตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

มาตรา ๒๕ ในวันจดทะเบียนบริษัทตามมาตรา ๒๒ ให้บรรดาพนักงานตามที่ คณะรัฐมนตรีอนุมัติเป็นลูกจ้างของบริษัทที่จัดตั้งขึ้น โดยการเปลี่ยนทุนของรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทนั้น

ให้พนักงานตามวรรคหนึ่ง ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่าเวลาการทำงานของพนักงานดังกล่าวในรัฐวิสาหกิจเดิม เป็นเวลาการทำงานในบริษัท โดยไม่ถือว่าการเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นบริษัทนั้น เป็นการเลิกจ้าง

ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงานของรัฐวิสาหกิจเดิมที่เปลี่ยนสภาพเป็นบริษัทยังคงอยู่ต่อไป โดยให้บริษัทมีฐานะเป็นนายจ้างร่วมกับรัฐวิสาหกิจเดิม หรือแทนรัฐวิสาหกิจเดิม แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่กำหนดจัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่มีการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นของบริษัทหรือกฎหมายอื่นที่มีบทบัญญัติให้อำนาจรัฐวิสาหกิจดำเนินการใด ๆ ต่อบุคคล ทรัพย์สิน หรือสิทธิของบุคคล หรือมีบทบัญญัติให้การดำเนินการของรัฐวิสาหกิจนั้นได้รับยกเว้น ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการใด หรือได้รับยกเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องใด หรือมีบทบัญญัติให้สิทธิพิเศษแก่รัฐวิสาหกิจนั้นเป็นกรณีเฉพาะ หรือมีบทบัญญัติคุ้มครองกิจการพนักงาน หรือ ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ให้ถือว่าบทบัญญัตินั้นมีผลใช้บังคับต่อไป โดยบริษัทมีฐานะอย่างเดียวกับรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายดังกล่าว แต่อำนาจ สิทธิ หรือประโยชน์ที่ว่านั้นอาจจำกัดหรืองดได้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และอาจกำหนดในพระราชกฤษฎีกาให้อำนาจนั้นเป็นของคณะกรรมการคณะหนึ่งคณะใดตามที่กำหนด หรือจะให้แต่งตั้งโดยคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจ และให้นำมาตรา ๕ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการดังกล่าวด้วยโดยอนุโลม

ในกรณีตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาให้บริษัทคงมีอำนาจสิทธิ หรือประโยชน์เพียงเท่าที่จำเป็นแก่การดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมในการแข่งขันทางธุรกิจ การควบคุมให้การใช้อำนาจตามกฎหมาย เป็นไปโดยถูกต้อง และการรักษาประโยชน์ของรัฐประกอบด้วย โดยจะกำหนดเงื่อนไขหรือเงื่อนไขให้ต้องปฏิบัติ หรือในกรณีใดจะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งก่อนก็ได้ และคณะกรรมการนโยบายทุนรัฐวิสาหกิจต้องเสนอแนะให้ทบทุนแก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจประเภทนั้นอยู่เสมอ

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจที่มีการเปลี่ยนทุนเป็นหุ้นของบริษัท ได้ทำสัญญาที่มีข้อกำหนดให้บุคคลผู้เป็นคู่สัญญาได้มีสิทธิในการดำเนินกิจการใด ให้ถือว่าคู่สัญญาดังกล่าวมีสิทธิความกฎหมายที่จะดำเนินกิจการตามสัญญานั้นต่อไป จนกว่าสัญญาจะสิ้นสุด แม้ต่อมาจะมีกฎหมายกำหนดให้กิจการนั้นต้องจัดให้มีการแข่งขันโดยเสรีก็ตาม

อำนาจของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง อำนาจของรัฐมนตรีผู้กำกับดูแล อำนาจสิทธิ หรือประโยชน์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสามเป็นอันสิ้นสุดลงเมื่อมีการตรากฎหมายว่าด้วยการดำเนินกิจการที่บริษัทตามวรรคหนึ่ง หรือคู่สัญญาตามวรรคสามดำเนินการอยู่ โดยกิจการของบริษัท หรือของคู่สัญญาดังกล่าว แล้วแต่กรณี ต้องอยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการนั้นตามหลักการแห่งความเท่าเทียมกันอย่างเป็นธรรมในการแข่งขันทางธุรกิจ และในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้กิจการนั้นต้องได้รับอนุญาตหรือสัมปทาน หรือต้องดำเนินการใด ๆ ถ้าบริษัทหรือคู่สัญญาดังกล่าวมีคำขอก็ให้อนุญาตหรือสัมปทาน หรือให้ดำเนินการดังกล่าวได้ สำหรับกรณีของคู่สัญญาให้มีสิทธิดังกล่าวได้เท่าระยะเวลาที่เหลืออยู่ตามสัญญา เว้นแต่คู่สัญญาจะยินยอมสละสิทธิดังกล่าว หรือคณะรัฐมนตรีมีมติให้สิทธิดังกล่าวสิ้นสุดลง โดยชดเชยค่าเสียหายให้ตามความเป็นธรรม

อำนาจ สิทธิ หรือประโยชน์ตามวรรคหนึ่งให้สิ้นสุดลงเมื่อบริษัทนั้นสิ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๒๗ ให้คณะกรรมการตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง มีอำนาจวางหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการใช้อำนาจต่าง ๆ ของบริษัทที่เกิดจากการเปลี่ยนทุนรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง รวมทั้งวางหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เพื่อให้การดำเนินการของบริษัทมีคุณภาพและอัตราค่าบริการหรือราคาที่เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ทั้งผู้ประกอบการธุรกิจและผู้บริโภค

ให้รัฐมนตรีผู้กำกับดูแลตามมาตรา ๑๓ (๑) มีอำนาจหน้าที่เป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย จัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่เกี่ยวข้อง และมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทที่เกิดจากการเปลี่ยนทุนรัฐวิสาหกิจเป็นหุ้นของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กำหนดโดยคณะกรรมการตามมาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง

มาตรา ๒๘ ในกรณีที่มติดคณะรัฐมนตรียุบเลิกรัฐวิสาหกิจใด ให้ถือว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นเป็นอันยกเลิกตามเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาที่ตราขึ้นเพื่อการนั้น

ในกรณีที่บริษัทใดมีอำนาจ ได้รับยกเว้น มีสิทธิพิเศษ หรือได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๒๖ ให้ถือว่าบทบัญญัติแห่งกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่ถูกยกเลิกคงใช้บังคับต่อไปตามระยะเวลาที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๖

มาตรา ๒๕ เมื่อได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๘ ให้รัฐบาลรายงานสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๓๐ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒ หรือมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๐ ประกอบกับมาตรา ๑๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๓๑ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ชวน หลีกภัย

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรให้มีกฎหมายที่จะเป็นเครื่องมือของรัฐเมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนสถานะของรัฐวิสาหกิจจากรูปแบบเดิมที่เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทองค์การของรัฐ ตามที่กฎหมายจัดตั้งให้เป็นรูปแบบบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด แต่ยังคงมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่ง โดยมีการเปลี่ยนทุนจากรัฐวิสาหกิจเดิมเป็นทุนของบริษัทที่รัฐถือหุ้นทั้งหมด และยังคงให้มีอำนาจหน้าที่เช่นเดิม รวมทั้งให้พนักงานมีฐานะเป็นเช่นเดียวกับที่เคยเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินกิจการ และเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นองค์กรธุรกิจอย่างเต็มรูปแบบให้กระทำได้โดยสะดวก เมื่อได้มีการเตรียมการในรายละเอียดเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเรียบร้อยแล้ว โดยการกระจายหุ้นที่รัฐถือไว้ให้แก่ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการลงทุน และการบริหารจัดการที่รัฐวิสาหกิจเดิมดำเนินการอยู่ได้ต่อไปในอนาคต จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ข้อสังเกต พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้รับการวินิจฉัยจากศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อขณะที่ยังเป็นร่างพระราชบัญญัติว่า ข้อความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘ ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๘๗

ข้อความในมาตรา ๒๔ วรรคสอง ไม่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐

และมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง ไม่ขัดหรือแย้งต่อกระบวนการตราพระราชบัญญัติตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และไม่มีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ

(คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๕๐/๒๕๔๒)

ภาคผนวก ค



แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

Satisfaction of Chiang Mai International Airport

Employees toward the process of privatization

ผู้ดำเนินการวิจัย นางสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการแปรรูปเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านนโยบายการบริหาร ๒) ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ๓) ด้านขวัญ และกำลังใจ ๔) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๒. ขอความกรุณาให้ตอบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ถ้าเว้นข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

๓. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริง

๔. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ไว้เป็นความลับ เพื่อนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น เพื่อนำผลงานวิจัยมาแก้ปัญหา และพัฒนาในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้ดียิ่งขึ้น และท่านไม่ต้องเขียนชื่อ - นามสกุล ลงในแบบสอบถามนี้แต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หรือเติมคำลงในช่องว่าง ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับ ตัวท่านมากที่สุด

๑. เพศ

- ชาย
 หญิง

๒. อายุ

- 20 – 29 ปี
 30 – 39 ปี
 40 – 49 ปี
 50 – 59 ปี
 60 ปีขึ้นไป

๓. อายุงาน.....ปี

๔. สถานภาพ

- โสด
 สมรสอยู่ด้วยกัน
 สมรสแยกกันอยู่
 หย่า/หม้าย

๕. หน่วยงานที่สังกัด

- งานบริหารทั่วไป
 งานบริการทำอากาศยาน
 งานรักษาความปลอดภัย
 งานบำรุงรักษา
 งานดับเพลิง – กู้ภัย

๖. ระดับ/ตำแหน่ง.....

๗. อัตราเงินเดือนปัจจุบัน

- ๖,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท
 ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท
 ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท

สูงกว่า ๔๐,๐๐๑ บาท

๘. วุฒิการศึกษา

ม.๖ หรือเทียบเท่า

ปวช. หรือเทียบเท่า

ปวส. หรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

๙. ที่พักอาศัยปัจจุบัน

อาศัยอยู่กับญาติ

บ้านตนเอง

บ้านเช่า

บ้านพักที่หน่วยงานจัดหาให้

อื่น ๆ



ส่วนที่ ๒ เป็นการสอบถามแนวคิดความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการ แปรรูป เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) ๑) ด้านนโยบายการบริหาร ๒) ด้านสวัสดิการและเงินเดือน ๓) ด้านขวัญ และกำลังใจ ๔) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นที่พึงพอใจมากที่สุดเพียง ๑ ช่อง

การแปรรูปท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	แนวคิดเห็นระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านนโยบายการบริหาร					
๑. ท่านพอใจกับนโยบายของรัฐบาลที่ให้ ทอท. แปรสภาพจากการเป็นรัฐวิสาหกิจ มาเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)					
๒. ท่านคิดเห็นว่าเป็นที่สมควรที่ ทอท. มีความจำเป็นต้องมีการแปรรูปเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)					
๓. ท่านคิดเห็นว่าการแปรรูป ทอท. ทำให้เป็นการลดบทบาทของภาครัฐ และส่งเสริมให้ เอกชนเข้ามา มีบทบาทในระบบเศรษฐกิจ มากขึ้น					
๔. การแปรรูป ทอท. เป็นการเพิ่มศักยภาพ ในการบริหารจัดการ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถานการณ์ การเปิดเสรีทางด้านธุรกิจการบิน การค้า และการลงทุนระหว่างประเทศ					
๕. การแปรรูป ทอท. มีความคล่องตัวในการ ดำเนินงานการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่รวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน					
๖. การแปรรูป ทอท. ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหาร เพราะไม่ผูกพันกับระบบ ราชการ ที่เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนมากมาย					

การแปรรูปท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	แนวคิดเห็นระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๗. การแปรรูป ทอท. มีความชัดเจนในการ บริหารงาน และการแบ่งหน้าที่ความ รับผิดชอบ ชัดเจน					
๘. พนักงานมีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงาน					
๙. โครงสร้างของการบริหารงานเปลี่ยนเป็น แบบการบริหารงานเชิงธุรกิจ					
ด้านสวัสดิการและเงินเดือน					
๑๐. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย					
๑๑. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษา พยาบาล					
๑๒. พนักงานได้รับสวัสดิการด้านเครื่องแบบ พนักงาน					
๑๓. สวัสดิการด้านทุนการศึกษาบุตรพนักงาน					
๑๔. พนักงานได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ ตอบแทนที่เป็นธรรม และให้ใกล้เคียงกับ บริษัทเอกชนทั่วไป					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
๑๕. พนักงานได้รับสิ่งจูงใจเพิ่ม เช่น การจัดสรรหุ้นให้พนักงาน เพื่อให้พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กร เสมือนหนึ่งเป็น เจ้าขององค์กรด้วย					
๑๖. พนักงานของ ทอท. ที่โอนไปสังกัดบริษัท ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และได้รับสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ ไม่น้อยกว่าเดิม					

การแปรรูปท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	แนวคิดเห็นระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑๗. มีการพัฒนาบุคลากรของ ทอท. เดิมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำเข้ามาใช้ประกอบกิจการขององค์กร					
๑๘. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักคุณธรรมของหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน					
๑๙. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา					
๒๐. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงาน					
ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
๒๑. พนักงานได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปด้วยความยุติธรรม					
๒๒. สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับที่สูงขึ้น					
๒๓. พนักงานมีโอกาสโยกย้าย แต่งตั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ					
๒๔. พนักงานมีโอกาสดูงาน หรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และวิสัยทัศน์ในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้สู่ระบบสากล					
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
๒๕. พนักงานได้รับการฝึกอบรม และให้ความรู้ในด้านความมั่นคงปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน					

การแปรรูปท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (ทอท.) เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน)	แนวความเห็นระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๖. พนักงานได้รับความเอาใจใส่ดูแล และ คุ้มครอง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
๒๗. อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพียงพอ และปลอดภัย					
๒๘. สถานที่ที่ท่านทำงานอยู่แออัดเกินไป ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
๒๙. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรม เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ ๓ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น

๑. จากการแปรรูป ทอท. เป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) แล้ว ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่
เกิดขึ้น ได้แก่ ปัญหาอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. จากปัญหา คิดว่าท่านมีแนวทางเสนอแนะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



รูปที่ 6018
วันที่ 31 ส.ค. 2548
เวลา 15:00 น.

ที่ ศธ 6013(1.9)/181



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา
วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร 103 ถนนพระปกเกล้า ตำบลพระสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200
โทรศัพท์. 0-5327-0975-6 โทรสาร. 0-5381-4752
www.lanna.mbu.ac.th

25 สิงหาคม 2548

งานบริการทำเอกสาร ทชม.
วันที่ 1930
วันที่ 1 ก.ย. 48
เวลา 15:00 น.

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร.ท.สุธรา ห่วงสุวรรณ ผู้อำนวยการทำอากาศยานเชียงใหม่

ด้วย นางสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย ศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความพึงพอใจ
ของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ ต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.) โดยมี รศ.ดร.สุวิทย์ รุ่งวิสัย และ ดร.ภูมินทร์ สันติทฤษฎีกร
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในครั้งนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตล้านนา
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลกับ
พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการ ทำการวิจัยต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น
นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์
การศึกษาวิทยาเขตล้านนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนา
มา ณ โอกาสนี้

ทท.น.ล.วิ

ร.ท. ทท.น.ล.วิ

งมค. ทช.ล. น.ป.ธ.ค.

เจริญพร

(พระปลัดบุญธรรม บุญธรรมโม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

นางสาวสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย
21 ก.ย. 48

สำนักงานโครงการบัณฑิตศึกษา

โทร (053) 270975-6 โทรสาร (053) 814752

ร.ท. ๒

31 ส.ค. 48

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล	นางสุณีย์รัตน์ คาวดวงน้อย
วัน เดือน ปีเกิด	๑๗ กันยายน ๒๕๐๓
ที่อยู่ปัจจุบัน	๑๑๖ หมู่ ๒ ค.บางเนิ้ง อ.สารภี จ.เชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.๒๕๔๒ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนารชุมชน สถาบันราชภัฏภูเก็ต
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.๒๕๓๑ - ปัจจุบัน พนักงานบริการท่าอากาศยาน ๔ ท่าอากาศยานเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

