

## T 159360

การศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย คลองเคย ค่อนโยบาย การแปรรูปองค์กร : ศึกษากรณีการทำเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) คลองเคย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงทักษะของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทยค่อนนโยบายการแปรรูปองค์กร และปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับทักษะของพนักงาน

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย จำนวน 2,952 คน (10 หน่วยงานที่สังกัด) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 352 ชุด

### ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างของพนักงานเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีตำแหน่งงานใน ระดับ 6-9 สังกัดหน่วยงานคลังสินค้ามากที่สุด เกือบครึ่งหนึ่งจะ ไม่มีบุตรที่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีภาระหนี้สินค่อนข้างมาก โดยใช้สวัสดิการประเภทเงินกู้ กสพ. (กองทุนสวัสดิการพนักงาน) ของสหภาพแรงงานมากที่สุด พนักงานใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งเคยเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ แต่เกือบครึ่งหนึ่งจะไม่เคยขอรับความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงาน สำหรับภาพรวมในการ รับรู้ข้อมูลข่าวสาร การแปรรูปองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทาง การแปรรูปขององค์กรจะอยู่ในระดับสูง

2. ทักษะของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ที่มีค่อนนโยบายการแปรรูป องค์กร ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านความ

## T 159360

มันคงในการปฏิบัติงาน คำนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และในด้านการขอรับการเปลี่ยนแปลง จะมีเพียงทักษะด้านสภาพองค์กรที่อยู่ในระดับเห็นด้วยค่อนข้างมาก

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทักษะของพนักงานก่อนโยกย้ายการแปรรูปขององค์กร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลต้องทำตามความเข้าใจ และกำหนดนโยบายการแปรรูปให้มีความชัดเจนทั้งในระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในทุกระดับ

#### 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การทำเรือแห่งประเทศไทย จะต้องสร้างทัศนคติและความเข้าใจกับพนักงาน การทำเรือในเรื่องของความจำเป็นที่จะต้องแปรรูปองค์กร เป็นภาวะที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

2. การทำเรือแห่งประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งเงินรางวัลประเภทต่าง ๆ อันพึงมีให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในแต่ละราย โดยสามารถที่จะชี้แจงในเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

3. การทำเรือแห่งประเทศไทยจะต้องมีการพัฒนาในเรื่องการสื่อสาร 2 ทาง คือ ความคิดเห็นจากพนักงานในระดับปฏิบัติงานและผู้บริหาร โดยนำข้อมูลมาประมวลวิเคราะห์หาจุดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรนำไปสู่นโยบายต่อไป

#### 3) ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานหลังจากได้มีการแปรรูปองค์กรแล้ว ว่ามีผลดีหรือผลเสียอย่างไร เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่และอ้างอิง ครั้งต่อไป

## TE 159360

The study was aimed at fringing out the attitude of the employees of the Port Authority of Thailand toward the privatization of the organization, including the factors affecting their attitude toward this issue. A questionnaire was employed to collect the data from the population of 2,952 employees (ten work units). The total of 352 copies of a questionnaire were distributed to the samples.

The findings were summarized below.

The study aimed to find out the ability<sup>1</sup>. The male employees outnumbered the female ones. Most of the employees in the study were 41-50 years old and were married. They had a Bachelor's degree and worked for the organization for 10-20 years. They had a monthly income of 10,000-20,000 baht. They was in C 6 – C 9. Most worked in the Warehouse Department. Nearly half had no children. They had large debts and most made loans from the Employee Welfare fund run by the labor union. Most of the employees were members of the labor union and used to attend its activities. However, nearly half of them had never asked for any assistance from the labor union. As a whole, they received information about the organizational privatization at a moderate level but had a good knowledge and understanding about the privatization process.

3. Overall, the employees moderately agreed with the privatization of the Port Authority of Thailand. That is, they moderately agree with the benefit to be gained after

privatization, job security, work environment and acceptance of the change. But they agreed with the organization's state at a rather high level.

3. The factors significantly related to the employees' attitude toward the privatization policy were gender, education, and number of working years.

## **Recommendations**

### **1. Policy Implications**

The government must make the employees understand the reasons of privatization. It should have a clean policy for this – both the administrative and implementing levels – in order to gain participation from all levels.

### **2. Operational implications**

1. The Port Authority of Thailand must do something that can make the employees have a good attitude toward the organization's privatization and a good understanding of the necessity for privatization.

2. It should adjust the remuneration system, including awards, to meet the individual employees' ability. Definite criteria should be determined and clearly explained to the employees.

3. It must develop two-way communication in the organization – top-down and bottom-up. The information derived from such communication must be analyzed to find the best ideas for the organization to set the policy and implement it.

### **3. Recommendations for further research**

Further research should focus on the employees' satisfaction after the privatization of the organization. It should also find out the good and bad results of the privatization and disseminate the findings.