

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “การเตรียมความพร้อมของพนักงานในองค์กรเฉพาะกิจที่อยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปฏิกิริยาของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประชากร คือพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรเฉพาะกิจที่ปฏิบัติงาน ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2549 จำนวน 280 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้น ทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร ด้วยค่าสถิติ t-test และ One-Way ANOVA

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36-40 ปี เป็นโสดมากกว่าสมรสแล้ว ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนประมาณ 20,001-30,000 บาท เป็นพนักงานสายงานสนับสนุนมากที่สุด และมีอายุงานเฉลี่ย 3 ปี

ไม่ว่าบริษัทจะเปลี่ยนแปลงแบบถูกยุบเลิกตามพระราชกำหนดหรือถูกแปรสภาพและดำเนินการต่อไป ปฏิกิริยาของพนักงานส่วนใหญ่ คือ ยอมรับและนำทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งพยายามไล่ตามสิ่งที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อเตรียมพร้อมไว้ล่วงหน้า มีพนักงานเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่วนระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงานนั้น พนักงานเตรียมความพร้อมระดับปานกลางหากบริษัทถูกยุบเลิก โดยเตรียมความพร้อมด้านสังคมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบริษัทแปรสภาพและยังดำเนินการต่อไป พนักงานเตรียมความพร้อมระดับปานกลางเช่นกัน แต่เตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการเตรียมความพร้อมของพนักงาน ได้แก่ เพศ รายได้ต่อเดือน และปฏิกิริยาของพนักงานต่อรูปแบบการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ในกรณีบริษัทถูกยุบเลิก พนักงานชายเตรียมความพร้อมด้านการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานหญิง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,001 บาท เตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป นอกจากนั้น พนักงานที่ยอมรับเมื่อบริษัทถูกยุบเลิกตามพระราชกำหนด เตรียมความพร้อมด้านเศรษฐกิจน้อยกว่าพนักงานที่พยายามไล่ตามการเปลี่ยนแปลง ส่วนพนักงานที่ยอมรับเมื่อบริษัทถูกแปรสภาพและดำเนินการต่อไป เตรียมความพร้อมด้านสังคมน้อยกว่าพนักงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้พนักงานมีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสม ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่า พนักงานควรพัฒนาทักษะความรู้อย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวินัยในตนเองทั้งเรื่องการทำงานและการเงิน ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารควรตัดสินใจกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่าจะยุบเลิกหรือแปรสภาพองค์กรและมีมาตรการที่เหมาะสมรองรับ เช่น จัดบริการแนะนำแหล่งงาน การประกอบอาชีพอิสระ การโอนย้ายและการคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น หากมีพนักงานไม่ประสงค์จะทำงานร่วมกับองค์กรรูปแบบใหม่ บริษัทควรมีทางเลือกตามศักยภาพของบริษัท และสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น โครงการลาออกโดยสมัครใจ โดยจ่ายเงินอุดหนุนให้ตามแต่จะตกลงกัน เป็นต้น

Abstract

This is a study on "Preparation of Personnel in Ad Hoc Organization Undergoing Change". The objective of the research was to study the reaction of personnel to change, level of personnel preparedness and factors affecting their preparedness, using a questionnaire as a tool. The population consisted of 280 workers operating in an ad hoc organization on 30 June 2005. Data was analyzed using descriptive statistics, frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Then, testing was conducted to assess the population difference by t-test statistics and one-way ANOVA.

The results of the study showed that the majority of workers were female, with an average age of 36-40 years old. There were more single than married women, most with a bachelor's degree, earning an income about 20,001-30,000 baht, mostly in a support line of work, working with the company for an average of three years.

Whether the company would be terminated under the royal ordinance, be privatized or continued, most workers' reaction was to accept the change and make the most of the situation, at the same time trying to catch up with the changing conditions. Very few showed any resistance. The level of workers' preparedness was medium. They were most prepared on social aspects, followed by economic and operational factors. However, if the company was to be privatized and continued to function, the workers' readiness level was also medium. They were most prepared for the management aspect, followed by operation.

The factors that affected the workers' preparedness level were gender, monthly income and workers' reaction to the form of change. In other words, if the company was terminated, male workers were more prepared in the functionality than their women counterparts. Workers with a monthly income of less than 20,001 baht were less economically prepared than were those with a higher income. In addition, workers who accepted the fact that the company was terminated under the royal ordinance was less economically prepared than those who tried to keep up with the change. Workers who

accepted the fact the company was privatized and continued its operation were less socially prepared than those who resisted the change.

In order to better prepare the workers, the researcher suggested that the workers should regularly upgrade their skills and knowledge, follow the sufficiency economy principles, and discipline themselves work-wise and financially. At the same time, the management should make a clear-cut decision whether to terminate or privatize the organization with appropriate measures or services, such as, job guidance, self-employment opportunity, transfer and personnel screening. Any worker who was unwilling to work with the organization in its new form, the company should provide options as far as it could, bearing in mind the needs of the workers. The company could introduce a voluntary early retirement scheme with compensation to be agreed between the company and worker concerned.