

## 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 รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ และด้านการปฏิบัติงาน แต่ถ้าบริษัทแปรสภาพและยังดำเนินการต่อไป พนักงานเตรียมความพร้อมระดับปานกลางเช่นกัน แต่เตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงาน

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

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