

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยการศึกษาจากเอกสารและการศึกษาภาคสนาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับ 1-7 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 222 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 26-30 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001-40,000 บาท มีการศึกษาระดับปริญญาโท กลุ่มตัวอย่างจำนวนมากที่สุดที่มีอายุการทำงานใน ปตท. 5-10 ปี สังกัดกลุ่มธุรกิจก๊าซธรรมชาติ และมีตำแหน่งเป็นพนักงานวิเคราะห์และวางแผนและเป็นพนักงานระดับ 7

พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีทัศนคติด้านในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติที่สูงไม่แตกต่างกันคือ ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอกและด้านการปฏิบัติการในองค์กร รองลงมาคือ ด้านสถานภาพของพนักงาน ส่วนผลการศึกษาเป็นรายด้านพบว่าด้านสถานภาพของพนักงาน พนักงานที่มีค่าเฉลี่ยของระดับทัศนคติเรื่องเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สูงที่สุด รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานในองค์กรคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกัน คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน และด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พบว่า เรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมมี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าเรื่องอัตราค่าบริการเล็กน้อย

ผลการศึกษการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับทัศนคติของพนักงาน พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ รายได้และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และระดับงานต่างกัน มีทัศนคติด้านต่าง ๆ หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา คือ แม้ว่าพนักงานมีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่ำในหลายประเด็น ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ

เสริมสร้างทัศนคติของพนักงาน ผู้บริหาร ปตท. จึงควรให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและส่งเสริมให้พนักงานเป็นสื่อกลางในการประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานอื่น ๆ ด้วย บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านความรู้ ความสามารถ วัฒนธรรมการทำงานเชิงธุรกิจและควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้กับพนักงาน การให้ข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใส การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในการแสดงความคิดเห็น ทั้งทางตรงและผ่านระบบการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พนักงานเกิดความสับสนกับโครงการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ควรมีกฎหมายหลักประกันความมั่นคงในการทำงานของพนักงานเพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

This is a study on "Staff's Opinions after Privatisation of Public Enterprises : A Case Study at the PTT Public Company Limited". The study aims at examining the staff's opinions after privatisation of the enterprise and factors which influence them.

Study methodologies included data and field research. Questionnaires were used as a tool to collect data and information. Proportional Stratified Random Sampling was applied to identify a sample of 222 staff who were in ranks 1-7, employed for at least one year and worked at the main office. Statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance. Findings were summarised as follows:

Most of the respondents were male at the age between 26-30 years, with a Master degree of education and earning a monthly income of 20,000-40,000 baht. Most worked at the enterprise for 5-10 years and were in the Gas Business Group. They were staff at rank 7, holding the position of analyst and planner.

The respondents' opinions after privatisation of the enterprise was at the middle level both overall and classified by issues. The opinions on the enterprise's role towards external society and its internal performance acquired more or less the same average of high level, followed by the opinion on the status of staff. Study of opinions on separated issues came up with the following findings: concerning the staff's status, the average level of opinion was the highest on issues concerning salaries and welfare benefits, second to which was on job security. Regarding the internal performance of the enterprise, application of staff's knowledge and abilities to perform acquired the highest average, second to which was their opportunities to participate in the decision concerning work. About the enterprise's role towards the external society, the enterprise's social responsibilities turned out to score the average level a little higher than towards the charge for services.

A comparison between the demographic information and the staff's opinions found that differences in gender, age, income and work agencies had a statistically

significant level of influence (0.5) on the difference in opinions on various issues. However, the staff with different education, length of service, work position and level of responsibilities were found not to have any different opinions after privatisation of the enterprise.

Eventhough the staff's opinions were overall at a middle level, their opinions on many issues were at quite a low level. Therefore, in order to heighten the staff's opinions, the study recommends that the management of the PTT Public Company Limited provide sufficient knowledge to their staff to create a good understanding about privatisation of public enterprises. Moreover, the staff should be encouraged to act as mediums of public relations disseminating information further and creating a good understanding among staff of other agencies. A proper work plan should be designed by the PTT Public Company Limited for preparation in readiness to perform effectively. The plan should also include human resource development to build up the staff's knowledge, capability and culture of business-minded work operation. After privatisation of the enterprise, efforts should be made to provide information in an open and transparent manner and to create positive attitudes among the staff. Moreover, staff at all levels should be encouraged to participate effectively by expressing their opinions both directly and via existing channels of communication.