

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และโดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน ระดับ 1-7 ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและมีอายุงานใน ปตท. ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ เลขที่ 555 ถนนวิภาวดี เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น จำนวน 222 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนและใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาพิจารณาคัดเลือก และลงเลขรหัสแบบสอบถามพร้อมทั้งให้คะแนนข้อคำถามในแต่ละข้อลงในแผ่น Coding Form แล้วนำไปประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 (Statistical Package for Social Science / Windows Version 11.5) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า T-Test ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.4 มีอายุ 26-30 ปี ร้อยละ 53.6 มีรายได้ส่วนตัวต่อเดือน 20,001-40,000 บาท ร้อยละ 73.0 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 52.3 มีอายุการทำงานใน ปตท. 5-10 ปี ร้อยละ 43.2 สังกัดกลุ่มธุรกิจก๊าซธรรมชาติ ร้อยละ 43.3 มีตำแหน่งเป็นพนักงานวิเคราะห์และวางแผน ร้อยละ 32.9 และเป็นพนักงานระดับ 7 ร้อยละ 36.9

ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

จากการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ปตท. จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏว่า

ด้านสถานภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่า

พนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าโดยส่วนตัวแล้วยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ สูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าหลังการแปรรูปได้รับสวัสดิการน้อยกว่าเดิม มีการลดคนงาน และให้พนักงานออกจากรางานง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังพบอีกว่า หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำให้พนักงานต้องทำงานหนักกว่าเดิม มีการปรับสภาพการทำงานใหม่และมีโอกาสถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานจากเดิม ในส่วนของเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ สูงที่สุด รองลงมา มีความเชื่อมั่นในเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ

สำหรับสิทธิประโยชน์ทางสังคม พบว่าพนักงานมีทัศนคติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การเป็นพนักงานบริษัททำให้ไม่สามารถใช้ตำแหน่งหรือระดับในการค้าประกันใด ๆ ได้ นอกจากนี้การเป็นพนักงานบริษัททำให้ได้สิทธิลดหย่อนจากการใช้บริการหรือซื้อสินค้าจากบริษัทเอกชน ตลอดจนการให้บริการของรัฐลดลงและทำให้เสียสิทธิที่เคยได้รับการบริการจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ในขณะที่การยอมรับในสังคม พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การเป็นพนักงานบริษัททำให้สูญเสียศักดิ์ศรีจากเดิมที่เคยเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจ และทำให้ต้องปรับตัวใหม่ในสังคม

ด้านการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท จำกัด (มหาชน) ทำให้พนักงานได้รับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม สูงที่สุด รองลงมาคือได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน และได้รับความไม่เป็นธรรมในการทำงาน

ในขณะที่การมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้น สูงที่สุด รองลงมา คือ ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะในการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานได้มากขึ้น

ส่วนการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า เมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท (มหาชน) สามารถทำงานที่รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวขึ้น สูงที่สุด รองลงมาเห็นว่าเมื่อเป็นบริษัทสามารถทำงานที่มีความกดดันเพิ่มมากขึ้นและมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

ในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 โดยพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเมื่อแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท (มหาชน) การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ และมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานมากขึ้น

ด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

อัตราค่าบริโภค พบว่า พนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่าพนักงาน ส่วนใหญ่เห็นว่า การเป็นบริษัททำให้สินค้าปตท. มีคุณภาพมากขึ้น

สำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าพนักงานมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การเป็นบริษัททำให้มีมาตรฐานการทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมตลอดจนมีการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น และมีการสนับสนุนกิจกรรมสังคมภายนอกมากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ และ สังกัด ที่ต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน ดังนี้

เพศ พบว่า มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน แตกต่างกัน พนักงานเพศชายมีทัศนคติดีกว่าพนักงานเพศหญิงเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏว่า ด้านสถานภาพของ

ด้านการปฏิบัติงานในองค์กรและด้านบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก พนักงานที่มีระดับงานต่างกัน มีทัศนคติต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)" ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงาน ดังต่อไปนี้

1. พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่ำในหลายประเด็น เช่น การเป็นพนักงานบริษัททำให้เสียสิทธิที่เคยได้รับจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ การขาดความภาคภูมิใจ ความไม่สะดวกในการไปติดต่อกับราชการและเอกชนและการขาดความเชื่อถือและการยอมรับจากสังคมภายนอก แม้ในปัจจุบันได้มีการตีความตามกฎหมายแล้วก็ตามว่าพนักงานยังคงเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้พนักงานทุกระดับยอมรับการแปรรูปเพื่อลดกระแสการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลา ในกรณีของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ต้องพิสูจน์ให้พนักงานเห็นว่าภายหลังการแปรรูปพนักงานยังคงสถานภาพการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนเดิม พนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค และให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานในการซื้อหุ้นของ บริษัท ตามที่ได้ประกาศไว้

2. พนักงานมีทัศนคติหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แสดงว่าพนักงานส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งต้องปรับตัวค่อนข้างสูงและต้องอาศัยระยะเวลา ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้แก่พนักงาน โดย ปตท. ต้องกำหนดแผนการดำเนินงานเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเรื่องของความรู้ความสามารถ และวัฒนธรรมการทำงานเชิงธุรกิจ การเตรียมพนักงานโดยการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะกับการทำงานเชิงธุรกิจเพื่อประโยชน์สูงสุดทั้งแก่องค์กรและตัวพนักงาน การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการตามแผนโดยเน้นการมีส่วนร่วมจาก

ทุกฝ่ายในองค์กร การจัดการองค์ความรู้ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้โดยเฉพาะความรู้ที่มีความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจขององค์กร

3. จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างทัศนคติที่ดีหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้กับพนักงาน โดยการให้ข้อมูลที่ชัดเจนและโปร่งใส คือการเน้นให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความสับสนกับโครงการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การพูดคุยกันปรึกษาหารือกันมากขึ้น เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหา หรือความไม่เข้าใจที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการที่ต่างคนต่างทำและไม่คุยกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ ก็จะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือการมีระบบประเมินผลที่มีมาตรฐานและตรวจสอบได้ และการป้องกันการใช้อำนาจที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน เช่นการให้ผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้พนักงานรับทราบข้อดี และข้อควรพัฒนา ตลอดจนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและวางแผนการพัฒนายพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการออกกฎหมายเพื่อประกันความมั่นคงในการทำงานของพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้อีก เนื่องจากในการศึกษาและเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลาค่อนข้างนาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2548 ระหว่างนั้นสภาพเศรษฐกิจอยู่ในระหว่างการฟื้นฟูจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่แน่นอน เมื่อเปรียบเทียบกับในปัจจุบัน (2548) เพราะเศรษฐกิจโดยภาพรวมของประเทศดีขึ้นมาก ประกอบกับราคาหุ้นของ ปตท. ที่พนักงานส่วนใหญ่ถือหุ้นอยู่นั้น มีราคาสูงมากประมาณหุ้นละ 200 บาท จึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น หากเปรียบเทียบกับในระหว่างการเก็บข้อมูล

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันนี้อีก โดยศึกษาจากประชาชนว่ามีทัศนคติอย่างไรหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

3. ควรทำการศึกษาวิจัยทัศนคติและความคิดเห็นของผู้บริหาร ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็น บริษัท จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของผู้บริหารจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

4. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการเก็บข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกตประกอบการทำวิจัย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงาน ปตท. หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจได้ชัดเจนขึ้น