

บทคัดย่อ

169440

ชื่อวิทยานิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ชื่อผู้เขียน	:	กุลชยา เต็มชวาลา
ชื่อปริญญา	:	การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	:	2548

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตลอดจนศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางในหน่วยงานสังกัดผู้ว่าการ หน่วยงานการวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า หน่วยงานอำนวยการ หน่วยงานเศรษฐกิจและการเงิน หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยงานการตลาด หน่วยงานธุรกิจก่อสร้างและบำรุงรักษา หน่วยงานธุรกิจวิศวกรรม และหน่วยงานธุรกิจสารสนเทศและสื่อสาร จำนวน 365 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คือ โปรแกรม SPSS for windows version 13.0 ประมวลผลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง

มากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การปรากฏผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

3. นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การแล้วยังมีปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 0.241

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. ในเชิงวิชาการ ควรมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสอบถามความต้องการของพนักงาน ในประเด็นของลักษณะงาน และผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของพนักงานได้ อีกทั้งส่งเสริมวิธีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ รวมตลอดจนส่งเสริมให้พนักงานมีการเรียนรู้จากภายนอกองค์กร และควรที่จะมีการปรับปรุงในเรื่องของประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาจจะมีการนำวิธีการประเมินผลแบบ 360 องศาเข้ามาใช้

2. ในเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายอันเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนของพนักงาน นอกจากนั้นควรที่จะเปิดกว้างรับฟังข้อคิดเห็นจากพนักงาน และควรพัฒนานโยบายที่จะส่งเสริมและจูงใจเพิ่มมากขึ้นแก่ผู้ที่มีประวัติการทำงานและมีประสบการณ์ร่วมกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ยาวนาน สุดท้ายควรที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

3. ในเชิงบริหาร ในประเด็นลักษณะงาน ผู้บริหารควรกำหนดคุณลักษณะงานที่มอบหมายให้ชัดเจน ส่งเสริมการวางแผนงานร่วมกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้พนักงานมีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น ควรสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ควรจัดทำแผนผังกระบวนการทำงาน ในประเด็นประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ควรส่งเสริมการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์การให้เป็นรูปธรรม ในประเด็นผลประโยชน์ตอบแทนและ

169440

สวัสดิการ ผู้บริหารควรสำรวจความต้องการของพนักงานเป็นระยะๆ และควรตรวจสอบว่า ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับนั้นมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแล เกี่ยวกับการค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยเฉพาะ ตลอดจนควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการแปรรูปให้พนักงานได้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน ท้ายที่สุด ควรมีการร่วมมือกันกำหนดนโยบายขององค์กรระหว่างฝ่ายบริหารระดับสูงและฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้ มีข้อเสนอเพิ่มเติมเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาองค์การทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาว่าหลังจากที่มีการแปรรูปเสร็จสิ้นลง
3. ควรศึกษาตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อองค์การเพิ่มเติม
4. ควรจะมีการศึกษาองค์การรัฐวิสาหกิจที่กำลังจะมีการแปรรูปเช่นเดียวกันเพื่อให้เกิด การเตรียมความพร้อมในการแปรรูป

ABSTRACT

169440

Title of Thesis : Factors Affecting Organizational Commitment of the
Provincial Electricity Authority's Employees
Author : Miss Kulchaya Temchavala
Degree : Master of Public and Private Management
Year : 2005

This research focuses on factors affecting organizational commitment. The objectives are to study the level of organizational commitment, to examine the relationship of the related variables and to determine the best predictive variable among independent variables; which are personal characteristic, job characteristic, working experience and compensation and benefits; that affect organizational commitment of The Provincial Electricity Authority's employees.

The population of the study consisted of 365 staffs in central administration. Statistics for analyzing data are a full display of frequency, percentages, means, standard deviation, one-way ANOVA, Correlations and Multiple Regression in Statistical Package for Social Science (SPSS) Program version 13.0.

Findings of this research are as followings:

1. The idea of organizational commitment in the aspects of a strong belief in the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to remain a member of the organization mostly are agree and strongly agree
2. Concerning to personal characteristic; difference of sex and position don't affect the level of organizational commitment whereas difference of age, academic level, marital status and tenure in organization do.

3. The factors related to the organizational commitment are job characteristics, working experience, and compensation and benefits.

4. The strongest predictor for organizational commitment is Job characteristics. Personal characteristics, compensation and benefits and working experience are followed respectively. They influence on 24.1% of variance in organizational commitment.

Suggestions for improving the operation to increase organizational commitment:

1. Academics aspect: Finding out the truly needs of employees about job characteristic and compensation and benefits should be made, by using questionnaire, to fulfill their needs. Promoting knowledge management by using modern technology including to support studying from outer source of organization. Moreover 360 degree performance appraisal should be implemented.

2. Policy aspect: Letting employees participate in policy formulation especially in compensation and benefits policy. Being open minded for every comment from employees. Improving any policies to be more supportive and motivative for the long tenure employees. Lastly, letting employees work independently with the least control from supervisors.

3. Administrative aspect: Job scope of individual should be clear and also empowerment should be supported. The organization should increase more training and team working. Besides, having committee to be responsible for compensation and benefits is necessary in order to satisfy employees as much as it should be. Then, public relation and communication to employees about privatization should be done clearly and correctly. Finally, executives and human resources officers should co-operate closely for policy formulation.

Suggestions for the next study:

The next study should be done all over the organization both in region and central. Also the study should be made after finishing the privatization. Moreover, other variables regarding to organizational commitment should be studied. Lastly, other privatizing organizations are prefer to study.