

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเพื่อศึกษาหาตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังต้องการศึกษาว่าการตอบสนองจากองค์การมีผลในการทำนายความพอใจในงานหรือไม่ อย่างไร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสถาปนิกจำนวน 632 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) ซึ่งขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือร้อยละ 30 หรือ 190 คนจาก 632 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดของตัวอย่างเป็น 300 คนเพื่อให้ข้อมูลที่ได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยใช้แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ ซึ่งประกอบด้วยร้อยละและค่าเฉลี่ย นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ย 2 ประชากร (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD (Fisher's Least Significant Difference) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

1. ลักษณะส่วนบุคคลอื่นได้แก่ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ควรระบุงานในความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน งานใดที่เกิดขึ้นเฉพาะกิจไม่ใช่งานประจำก็ควรระบุผู้รับผิดชอบให้แน่ชัดว่าเป็นงานของหน่วยใดแผนกใด ทั้งนี้เพื่อป้องกันการโยนงานและการปิดความรับผิดชอบที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะได้ปฏิบัติงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา และให้พนักงานได้คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน รวมถึงให้มีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานให้พนักงานได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการตื่นตัวในการทำงาน

3. ควรปรับปรุงระเบียบการทำงานใหม่ให้มีความกระชับรัดกุมมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ต้องรอการอนุมัติหรือรอคำสั่งจากเบื้องบนให้น้อยลง กระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานมากขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งกว่าเดิม

4. บริษัทน่าจะปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะให้เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของพนักงานในสายอาชีพเดียวกันของบริษัทเอกชนอื่น ๆ หรืออาจจะเพิ่มค่าวิชาชีพให้มากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น

5. ควรจัดสวัสดิการใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

6. ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน เป็นธรรม และโปร่งใส เน้นผลงานเป็นหลัก

ABSTRACT

Title of Thesis : Factors affecting the Organizational Commitment of
the Specific Professional Officers at CAT Telecom
Public Company Limited

Author : Miss Vallapa Puapongphan

Degree : Master of Public and Private Management

Year : 2004

TE 158856

This research aims to study the factors towards the organizational commitment of the specific professional officers at CAT Telecom, and to find out which factors influence on the organizational commitment of the CAT officers. Besides, its objective is to study whether and how the organizational response affects on the job satisfaction.

Subjects in this study are 632 specific professional officers who are engineers, programmers and architects at CAT Telecom Public Co., Ltd. The questionnaire is used to collect the data. To analyze the data, the researcher uses percentage, mean, T-Test, One-way Anova, LSD, and Path Analysis.

The study results are shown as follows.

1. The personal backgrounds which include education, tenure, and salary, affect on the organizational commitment whereas gender, age, and marital status do not.
2. The job satisfaction factor affect on the commitment to the organization.
3. The factor of organizational response to the job performance influence on the organizational commitment.
4. The factor of organizational response to the job performance affect on the job satisfaction.

1. CAT Telecom should clarify the individual job description to avoid job irresponsibility among its officers because of an unclear job assignment.
2. The company should encourage the specific professional officers to implement their skills and knowledge in their work. The officers should be given a chance to originate the new working method for the most benefit to the organization. Also, they should be assigned the challenging jobs to stimulate their job satisfaction and enthusiasm.
3. The job regulations and the work procedure should be less bureaucratic to encourage the working atmosphere and the job performance. Besides, the empowerment to its officers should be considered in order to help working smoother and faster.
4. The same rate of salary for the specific professional officers as of the other private companies should be given in order to increase their job satisfaction and organizational commitment.
5. The fringe benefits and welfares should be revised in accordance with the actual needs and use of the officers.
6. The promotion system should be clear, fair, and job-oriented.