

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานมีปัจจัยสำคัญ 7 ประการ (7M's) ได้แก่ พนักงาน (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) เครื่องจักรเครื่องมือ (machine) การบริหารจัดการ (management) การตลาด (market) และเวลา (minute) ในบรรดาปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว พนักงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด แต่พนักงานย่อมประกอบด้วยกาย (body) และจิตใจ (mind) การปฏิบัติงานของพนักงานย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในบริบทหรือสิ่งแวดล้อม (environment) ภายนอกและภายในขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง คือ บรรยากาศองค์การ (organizational climate) ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ ให้พนักงานมีความรู้สึที่ดี ๆ ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์การที่มีภารกิจการผลิตกระแสไฟฟ้าจำหน่ายแก่ประชาชน องค์การภาครัฐและเอกชนเพื่อความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน กฟผ. เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีพนักงานจำนวนมาก การที่จะให้พนักงานเป็นหนึ่งเดียวร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากประการหนึ่งคือ บรรยากาศองค์การของ กฟผ.

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้สร้างบรรยากาศองค์การด้วยแผนแม่บทการสร้างเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์การของ กฟผ. ปี 2552-2556 ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบงานเสริมสร้างสุจริตธรรม
2. การมีผู้นำต้นแบบด้านสุจริตธรรม
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสุจริตธรรม
4. การประมวลและการปฏิญาณด้านสุจริตธรรม
5. การตรวจติดตามด้านสุจริตธรรม
6. การใช้สุจริตธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากแผนแม่บทดังกล่าวย่อมส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีของ กฟผ. อันจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน สนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านพลังงานขององค์การ คือ “รักษ่องค์การ มุ่งงานเลิศ เทิดคุณธรรม”

ผู้วิจัยเป็นพนักงานปฏิบัติงานใน กฟผ. จึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบอิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

สมมุติฐานของการวิจัย

อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จำนวน 12,284 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) แบ่งได้ดังนี้

2.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน

2.1.2 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3. ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ระหว่างเดือนธันวาคม 2552 ถึงกุมภาพันธ์ 2553

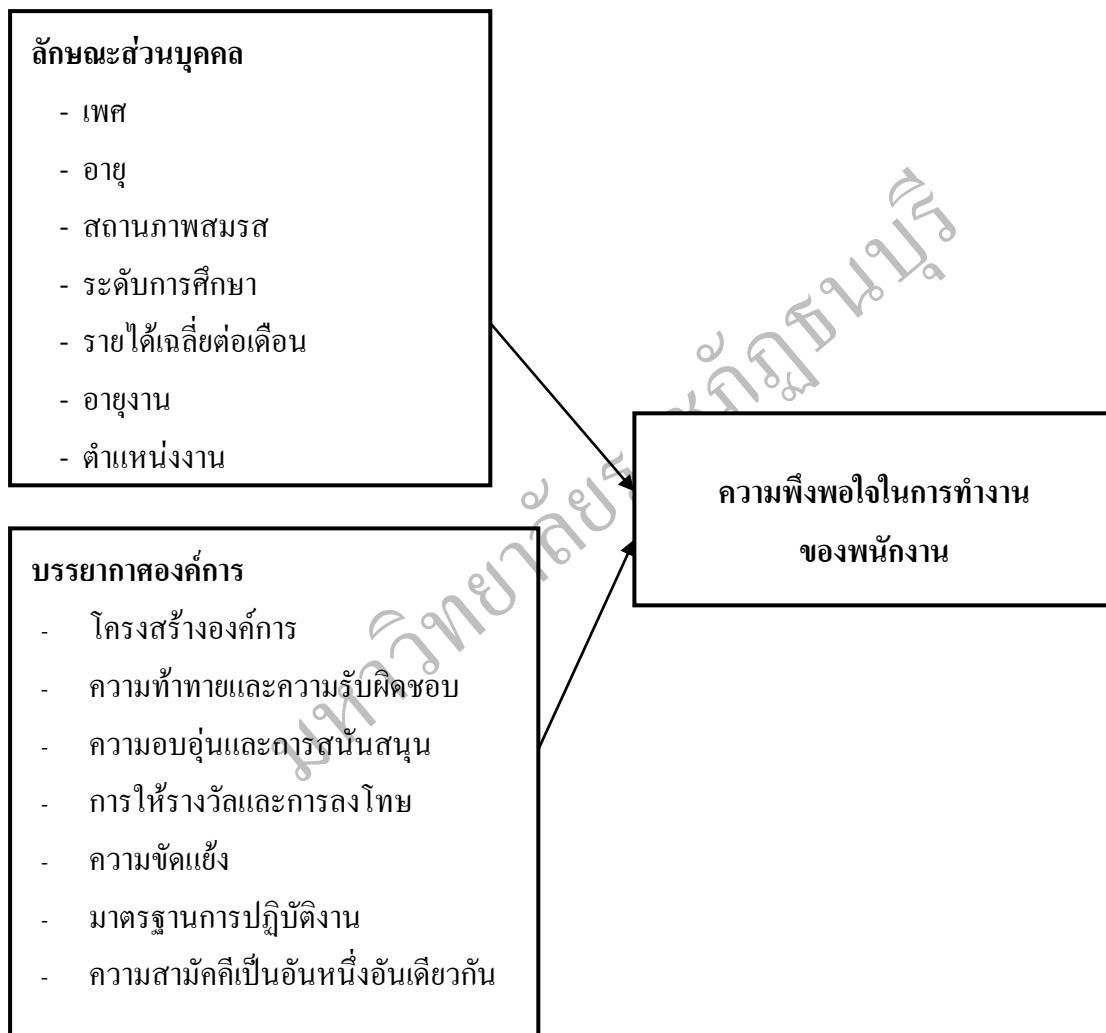
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ ลิตวิน และ สตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1986) มากำหนดเป็นกรอบการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานผู้ปฏิบัติงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การเปิดโอกาส ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความขัดแย้ง ความสามัคคีของพนักงานในองค์การ เป็นต้น ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ (Herzberg, et al., 1959, p. 45)

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานกลาง จังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบว่าคุณสมบัติของบรรยากาศองค์การต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้ปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยเชิงลึกต่อไป