

(ข.)

ชื่อ เรื่องการค้นคว้าอิสระ : ผู้บังคับบัญชากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม  
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล:กรณีศึกษา  
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พื้นที่  
ภาคเหนือ  
ชื่อผู้เขียน : นายอัฐพล ไชยรักษ์  
รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต : สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง  
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ :

รองศาสตราจารย์เศกสิน	ศรีวิพัฒนานุกุลกิจ	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์สมศักดิ์	เกียกึ่งแก้ว	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพงษ์	ลดาวัลย์ ณ อยุธยา	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาผู้บังคับบัญชากับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พื้นที่ภาคเหนือนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ที่ทำหน้าที่หรือรักษาการ หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไปของหน่วยงาน กฟผ. ที่มีที่ตั้งในเขตพื้นที่ภาคเหนือ โดยจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่มีเกิดขึ้นระหว่าง การมีส่วนร่วมในการบริหารบุคคลกับความพึงพอใจในงาน ความต้องการความสำเร็จงาน (ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์) และความรู้สึกผูกพันองค์กร การ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือนของประชากรที่ทำการศึกษาที่มีต่อตัวแปรทั้ง 4 ข้างต้น นอกจากนี้การศึกษานี้ยังเป็น การทดสอบทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสภาพความเป็นจริงของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของ กฟผ. ซึ่งแนวความคิดนี้จะมีส่วนสร้างเสริมบรรยากาศขององค์การในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ ให้อุทิศพลังงาน พลังใจเพื่อองค์การได้หรือไม่อีกด้วย ทั้งนี้เนื่องจากองค์การใดที่สามารถสร้างความรู้สึก พึงพอใจในงานและความรู้สึกผูกพันองค์กร ตลอดจนกระตุ้นความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มของ ผู้ปฏิบัติงานได้แล้ว องค์การนั้นย่อมสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การตามที่ได้ วางไว้

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้เป็นประเด็นสำคัญ 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร และความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ประการที่สอง สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจของประชากรที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร และความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ และประการสุดท้ายคือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ หรือมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศพลังงาน และพลังใจให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทัศนคติและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยจำกัดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะกลุ่มผู้ทำหน้าที่ รักษาการ หรือดำรงตำแหน่งระดับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไปของหน่วยงาน กฟผ. ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคเหนือโดยผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแบบของประชากรที่ทำการศึกษาในลักษณะงานหลักของหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้มีความหลากหลายและสามารถใช้เป็นกลุ่มตัวแทนของประชากรที่ทำการศึกษาได้โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบชั้นภูมิภาคตามสัดส่วนของขนาด (Proportional Size) และกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามธรรมชาติของเครื่องจักรและมอเตอร์แกน โดยออกแบบสอบถามจำนวน 226 ชุด ไปยังผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวของหน่วยงานระดับฝ่ายหรือเทียบเท่า 5 หน่วยงาน คือ โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จ.ลำปาง ฝ่ายปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จ.ลำปาง โครงการก่อสร้างโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จ.ลำปาง ที่ทำการเขต 4 จ.พิษณุโลก และเขื่อนภูมิพล จ.ตาก และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 163 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.12 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้น และผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสถิติไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่มีเกิดขึ้นระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีค่าความสัมพันธ์ที่แตกต่างไปจากแนวความคิด และผลการศึกษานักวิชาการที่ได้กล่าวถึงในรายงานการศึกษานี้ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมกับความรู้สึกพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร หรือความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ คงมีแต่เฉพาะค่าความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันในเรื่องของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพันองค์กร และความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่จะมีส่วนทำให้พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอุทิศพลังกาย และพลังใจ เพื่อองค์กรมากยิ่งขึ้นแล้ว จะพบว่าเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้นเท่าใด การอุทิศพลังกายและพลังใจของพนักงานผู้นั้นก็จะมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นมิติทางด้านความรู้สึก และพฤติกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่ดีได้

ดังนั้น การแก้ไข้ปัญหาของการบริหารงานขององค์กร กฟผ. แห่งนี้ โดยเฉพาะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงสมควรที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกลยุทธ์ในการบริหารงานไปพร้อม ๆ กับการสร้างจิตสำนึกของการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ นอกเหนือจากนั้นแล้วองค์กร กฟผ. ก็จะต้องปรับวิธีการบริหารโดยการสร้างเงื่อนไขการจูงใจด้วยสิ่งตอบแทนสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันกับการสร้างสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขซึ่งนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในงานและองค์กรให้มากที่สุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชาหรือระดับบริหารได้คุ้นเคยกับระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นเป็นลำดับแล้ว การเป็นแบบอย่างการพัฒนาและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเห็นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นเป้าหมาย แทนที่จะเป็นวิถีทางเพื่อบรรลุเป้าหมายอื่น ๆ คงจะไม่ใช่ว่าสิ่งที่ยากเย็น ดังนั้นจึงควรที่จะเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นแม้ว่าการศึกษาในครั้งนี้จะมีข้ออ่อนในด้านรายละเอียดที่เป็นรูปธรรม แต่ผู้วิจัยก็คาดว่าจะประโยชน์ในการศึกษาวิจัยอื่นที่สนใจในเรื่องและปัญหาดังกล่าว และ สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ตลอดจนองค์กรอื่น ๆ ในการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(ก)

Independent Study Title : Superiors and the Participative Management  
in Human Resources Management : A Case  
Study of The Electricity Generating  
Authority of Thailand in Northern Area.

Author : Mr. Attapon Chaiyarak

M.A. (Political Science) : Politics and Government

Examining Committee :

Assoc.Prof. Seksin Srivattananukulkit Chairman

Assoc.Prof. Somsak Keawkingkeo Member

Assist.Prof.Siripong Ladavalaya Na Ayuthaya Member

**ABSTRACT**

The study on superior officer and participative management as in the case study of the Electricity Generating Authority of Thailand in the Northern Area has the objective in studying the participation in personnel administration of superior officers or acting superior officers from the positions of deputy of section chief upward.

The study intends to examine the relationships between active participation in personnel administration and work satisfaction, work achievement, and the sense of belonging to the organization, altogether with the relationships with socio-economic status such as age, levels of education, duration of work, levels of salary.

In addition, the study is the test of the theory on participative management by using the actual working conditions at EGAT as the study model.

The aforesaid study objectives, the study specifies 3 important hypothesis as follow;-

(1) The Participative Management correlate between work satisfaction, work achievement, and the sense of belonging to the organization.

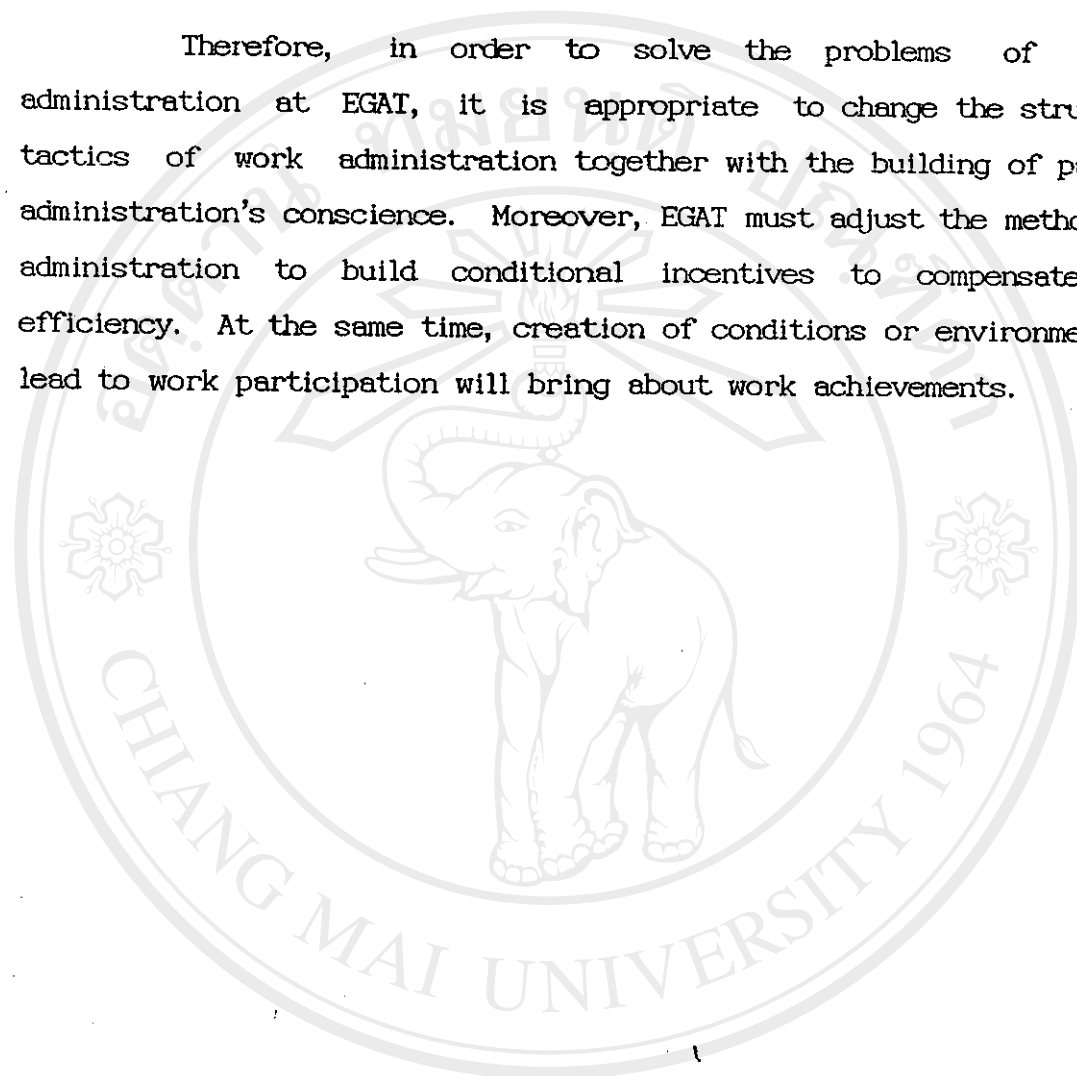
(2) The Socio-Economic Status correlate between such above work satisfaction, work achievement, and sense of belonging to the organization.

(3) The Participative Management effect to the staff's devotion for the organization.

The scope of the study is to examine the attitudes of the EGAT's employees but only those who are acting or being in the positions of superior officers are selected for the study. Stratified sampling technique is used in order to acquire diversification of the selected samples with proportional size. Altogether 226 questionnaires are sent to 5 subdivisions or equivalent and 163 questionnaires are returned which is 72.12% of feed back. The collected data are tested and the variables are studied by using Chi-square technique.

The study finds that a large percentage of variables have no correlations with each other with the characteristic of lacking coordination with the thinking of participative management work satisfaction, sense of belonging and work achievement have higher coefficient value than other variables especially those of socio-economic status. All of these are in the perspectives of feelings and behaviors which can create a good organizational atmosphere.

Therefore, in order to solve the problems of personnel administration at EGAT, it is appropriate to change the structure and tactics of work administration together with the building of participant administration's conscience. Moreover, EGAT must adjust the methods of its administration to build conditional incentives to compensate working efficiency. At the same time, creation of conditions or environments which lead to work participation will bring about work achievements.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved