

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อ
โครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548

ผู้เขียน นายวสันต์ บรรจงพาณิชย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์นภาพร ณ เชียงใหม่ ประธานกรรมการ
อาจารย์กุลศิริ ไคว้สุวรรณ กรรมการ

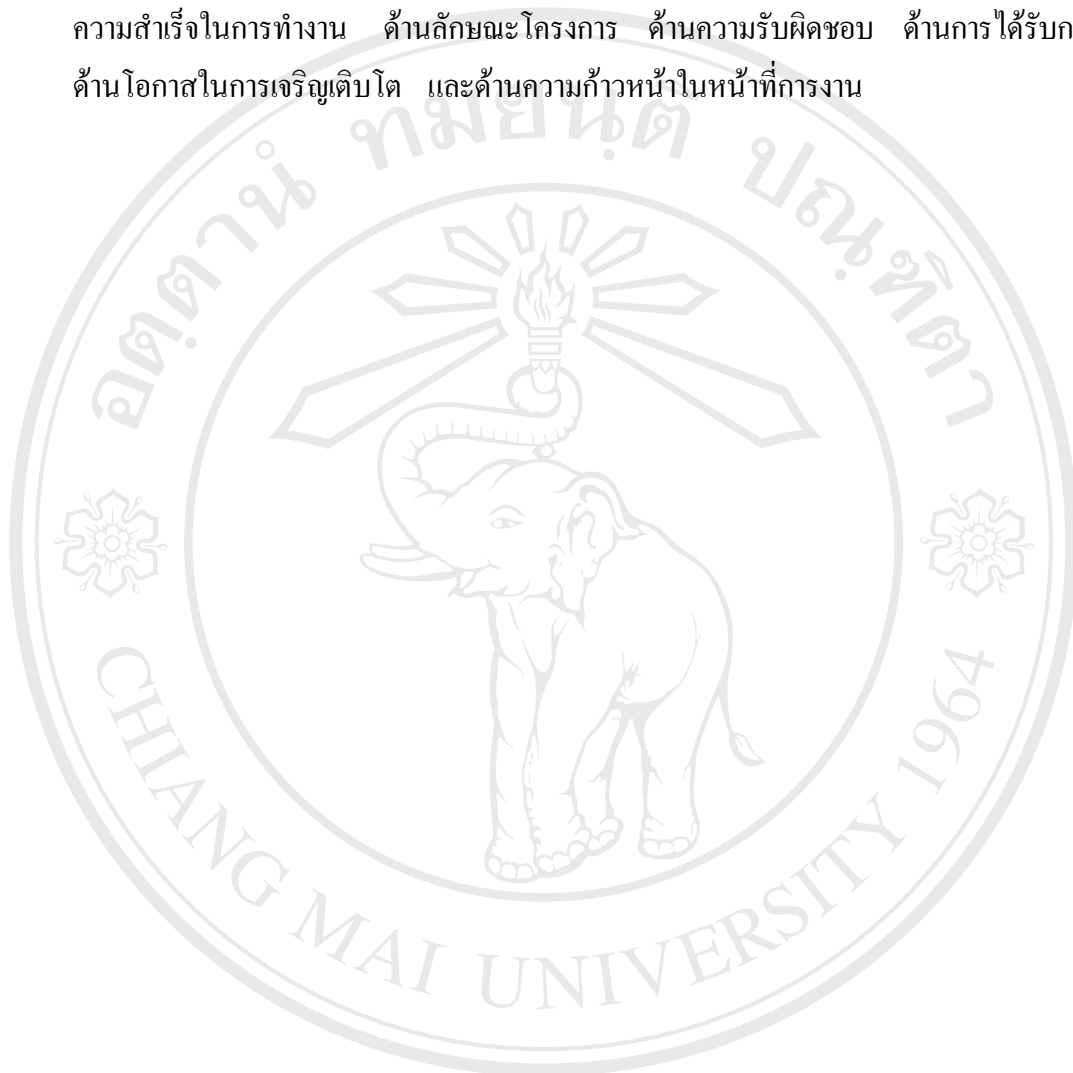
บทคัดย่อ

ในการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและ ปัจจัยจูงใจ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม จากพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง จำนวน 333 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่มีคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 21-25 ปี มีตำแหน่งการทำงาน ระดับ 4-7 มีสถานภาพสมรส มีรายได้ประจำเดือนละ 20,000 – 40,000 บาท ไม่มีรายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากรายได้ประจำ และผู้ตอบแบบสอบถามเลือกซื้อหุ้นที่ กฟผ. กระจายให้ร้อยละ 99.0

ด้านความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 พบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะภาพของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยหลังจากการแปลงสภาพองค์กร รวมทั้งมีการรับรู้ถึงผลตอบแทน ของผู้ที่เข้าร่วมโครงการการออกจากงาน และเห็นด้วยกับโครงการนี้

ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคง ด้านผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบาย ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

หัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา แต่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ในด้านตำแหน่งงานและ
ด้านชีวิตส่วนตัว สำหรับปัจจัยจูงใจมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยตามลำดับดังนี้ ด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะโครงการ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title The Employee's Opinions of The Electricity Generating Authority of Thailand Toward 2005 Early Retirement Project

Author Mr. Wasan Banjongpanich

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Napaporn Na Chiang Mai Chairperson

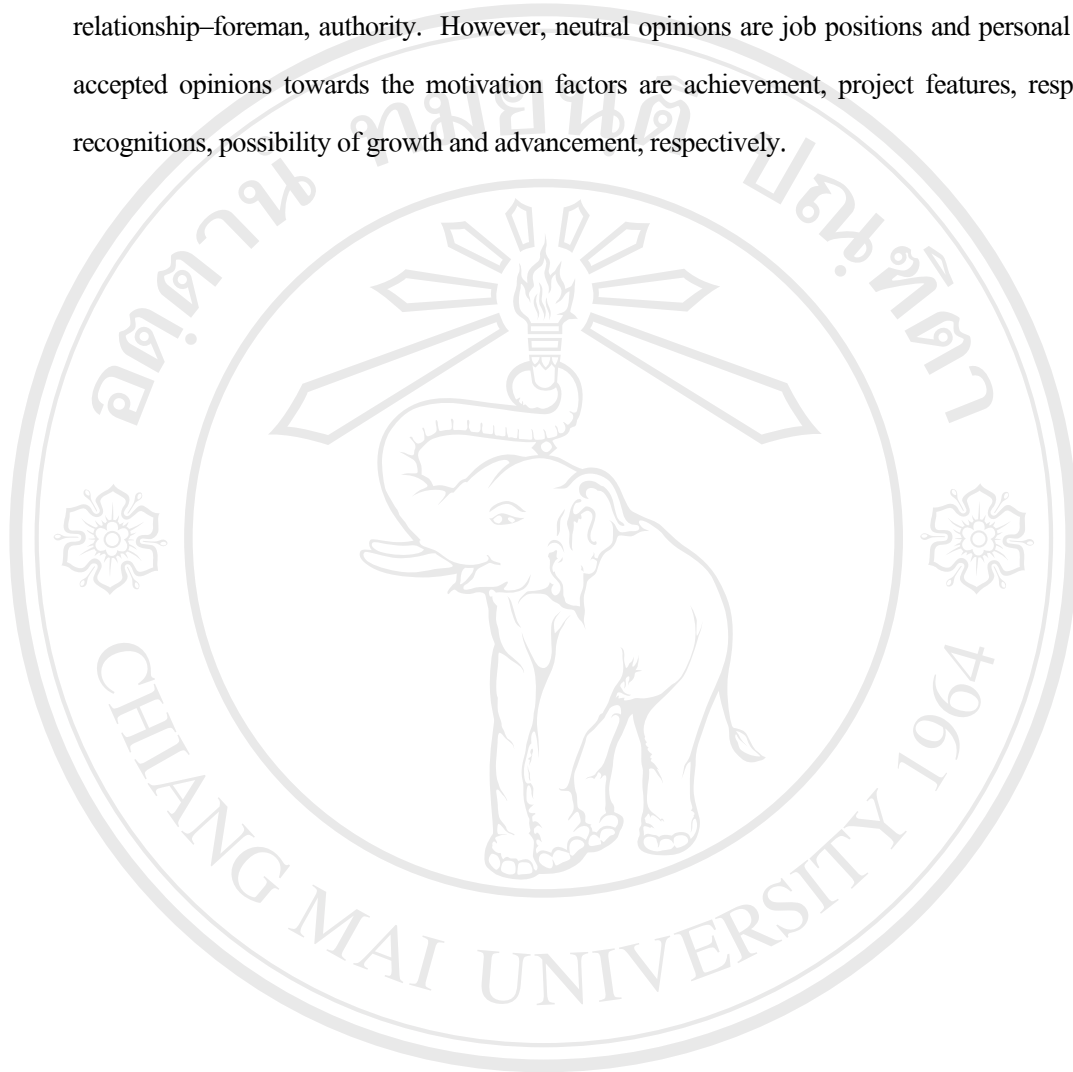
Lecturer Kunsiree Kowsuvon Member

ABSTRACT

The objective of this study was to investigate the employees' opinions of the Mae Moh Power Plant, Lampang province, towards 2005 early retirement project base on Herzberg's Motivation – Hygiene theory. Which consists of reduction factors of unsatisfaction and motivating factors. The data were collected from 333 Mae Moh Power Plant employees, who have qualification to joint this project by using questionnaires. The result shows that most respondents are male, age between 46 – 50 years old, bachelor's degree holders, working duration 21–25 years. The position levels are between 4 – 7. Marital status is marriage. Monthly income is between 20,000 – 40,000 Baht. There is no side line income. Ninety – nine percent of the respondents agree to purchase electricity generating authority's common stocks.

The employee's options of the Electricity Generating Authority of Thailand toward 2005 early retirement are good agreement in both sides. It is found that the employees understand their status after reconstruction of the company, together with knowing of compensation perception whose joint the retirement project.

The accepted opinion towards reduction factors of dissatisfaction are security, return, interpersonal relation–peers, interpersonal relation–inferior, policy, working condition, interpersonal relationship–foreman, authority. However, neutral opinions are job positions and personal life. The accepted opinions towards the motivation factors are achievement, project features, responsibility, recognitions, possibility of growth and advancement, respectively.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved