

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานในสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene)

ระเบียบวิธีการศึกษา ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัด ลำปาง และนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ จุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึงความความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ เรื่องโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี พ.ศ. 2548 ต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และต่อปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะโครงการ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ร้อยละ 86.2 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 34.5 และ อายุระหว่าง 41-45 ร้อยละ 24.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 42.0 และมีการศึกษาระดับ ปวส/อนุปริญญา ร้อยละ 30.3 มีอายุการทำงาน 21-25 ปี ร้อยละ 52.0 มีตำแหน่งการทำงาน ระดับ 4-7 ร้อยละ 76.6 มีสถานภาพครอบครัวสมรส ร้อยละ 87.4 มีรายได้ประจำเดือนละ 20,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 38.4 ไม่มีรายได้อื่นๆนอกเหนือจากรายได้ประจำ ร้อยละ 81.7 ชื่อหุ้นที่ กฟผ. กระจายให้ ร้อยละ 99.0 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะภาพ กฟผ. หลังจากการแปลงสภาพ ในภาพรวมมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.5 โดยที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดคือ การกำหนดค่า

ไฟฟ้าไม่ได้ขึ้นกับ กฟผ. แต่จะขึ้นอยู่กับองค์กรกำกับดูแล คิดเป็นร้อยละ 94.6 มีการรับรู้ถึงผลตอบแทนของผู้ที่เข้าร่วมโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.8 โดยที่มีการรับรู้ผลตอบแทนมากที่สุดคือ ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับเงินโบนัสในปีที่อนุมัติให้ออกจากงานตามโครงการฯ ให้ได้รับตามระเบียบของ กฟผ. คิดเป็นร้อยละ 85.0

ความคิดเห็น เรื่องโครงการการลาออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ต่อปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ(Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ

ด้านความมั่นคง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ กฟผ. สามารถให้ผลตอบแทนอื่นๆตามหลักเกณฑ์การเข้าร่วมโครงการอย่างครบถ้วน มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านผลตอบแทน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 4.00 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เข้าร่วมโครงการ ฯ จะได้รับเงินโบนัสในปีที่อนุมัติให้ออกจากงาน ตามระเบียบของ กฟผ. มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.92 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับท่านเป็นที่น่าพอใจ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับท่านเป็นที่น่าพอใจ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านนโยบาย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.73 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ต้องเป็นความต้องการ สมครใจ และเห็นชอบร่วมกันระหว่าง กฟผ. กับพนักงาน มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านสภาพการทำงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.69 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสูงมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หัวหน้างานมีความสัมพันธ์เป็นที่น่าพอใจ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านการบังคับบัญชา ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือมีค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งในปัจจัยย่อย ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆมีค่าเฉลี่ย 3.34 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เห็นด้วยกับตำแหน่งงาน(หรือ ระดับ) ที่เป็นอยู่ มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ด้านชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆมีค่าเฉลี่ย 3.12 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การเข้าโครงการ จะทำให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเฉยๆ

ปัจจัยจูงใจ

ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.98 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ พอใจในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านลักษณะของโครงการ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.85 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ กฟผ.ให้อิสระในการตัดสินใจเข้าโครงการฯ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเห็นด้วย

ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.78 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.72 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะงานอย่างเหมาะสม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมีค่าเฉลี่ย 3.44 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการเข้าร่วมโครงการฯมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ความคิดเห็นเรื่องการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและ ปัจจัยจูงใจ ที่จำแนกตามด้านต่างๆดังนี้

จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆช่วงอายุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.69) ในปัจจัยย่อยด้านนโยบาย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยด้านผลตอบแทนและความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุ 30 – 50 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ปัจจัยจูงใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆช่วงอายุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.76) ในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จงานด้านการได้รับการยอมรับและด้านโอกาสเจริญเติบโต ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี , 46 – 50 ปี และ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีช่วงอายุอื่นๆมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆระดับการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.69) ในปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ปัจจัยจูงใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกระดับการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.76) ในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับ ปวช. มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปวช. ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับ ปวส/อนุปริญญา และระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วย ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวส/อนุปริญญา และระดับปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเฉยๆ

จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกช่วงอายุงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.69) ในปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 26 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเฉยๆ

ปัจจัยจูงใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกช่วงอายุงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.76) ในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 10 – 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานทุกช่วง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ยกเว้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 16 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.69) ในปัจจัยย่อยด้านผลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา มีค่าเฉลี่ยความ

คิดเห็นในระดับเฉยๆ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย ปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ

ปัจจัยจุดใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.76) ในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 4 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยด้านลักษณะโครงการ และด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 10 ลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับ 11 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จำแนกตามรายได้ประจำ

ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆช่วงรายได้ประจำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.69) ในปัจจัยย่อยด้านการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำน้อยกว่า 100,001 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำตั้งแต่ 100,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำน้อยกว่า 100,001 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำตั้งแต่ 100,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำน้อยกว่า 100,001 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำตั้งแต่ 100,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย

ปัจจัยจุดใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเหมือนกันทุกๆช่วงรายได้ประจำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (3.76) ในปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำน้อยกว่า 80,001 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำตั้งแต่ 80,001 บาท

ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเฉยๆ ปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำน้อยกว่า 100,001 บาทลงมา มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ประจำตั้งแต่ 100,001 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

อภิปรายผล

ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ได้นำทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ทั้งปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ (Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วย ในด้านความมั่นคงของโครงการที่องค์กรจะสามารถ ให้ผลตอบแทนตามหลักเกณฑ์การเข้าร่วมโครงการได้อย่างครบถ้วน และในด้านผลตอบแทนก็มี ความคิดเห็นในระดับ เห็นด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ที่ส่วนใหญ่จะเห็นด้วยแล้วมีบางด้านที่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ที่หลังจากเข้าร่วมโครงการแล้วมีความคิดเห็นที่คิดว่ามีสภาพความเป็นอยู่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะจูงใจให้เข้าร่วมโครงการได้ เช่นกรณีที่พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นที่พอใจในปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ยังมีพนักงานส่วนน้อยเท่านั้นที่เข้าร่วมโครงการฯ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ มีความคิดเห็นต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ทั้งปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ (Maintenance or Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของวรรณอร เกษวิจิตร (2542) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาหลักการและวิธีการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ. 2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการทำโครงการ และของสุธีรา มโนกานต์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง โครงการร่วมใจจากเพื่อนาคองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ. 2542 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของโครงการฯ

จากการศึกษาในปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ พบว่าในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในด้านความมั่นคงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านผลตอบแทน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ดวงกมล วรฤทธิ์ (2543) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ และ เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า เหตุจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ คือ พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ต้องการพักผ่อน

ข้อค้นพบ

มีข้อค้นพบระดับความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะภาพ กฟผ. หลังจากการแปลงสภาพ ในระดับมากที่สุด และรับรู้ถึงผลตอบแทนของการเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยกับโครงการนี้ รวมทั้งมีการซื้อหุ้นที่ กฟผ. กระจายให้ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความพอใจในสภาพการทำงาน มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร โดยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ต่อปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจ และปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ด้านปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านผลตอบแทน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับน้อยๆ ในด้านชีวิตส่วนตัวและด้านตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านลักษณะโครงการ

ด้านปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจ ที่เกี่ยวกับโครงการ ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อันดับแรกคือ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านผลตอบแทน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านปัจจัยจุดใจที่เกี่ยวกับโครงการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย คือด้านลักษณะโครงการ

ด้านปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจ ที่เกี่ยวกับการทำงาน ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ในด้านตำแหน่งงาน

ด้านปัจจัยจุดใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย โดยในปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และอันดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามลักษณะต่างๆ มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรก ต่อปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจและ ปัจจัยจุดใจ คือ กลุ่มที่มีอายุ 56 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. อายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 4 และกลุ่มที่มีรายได้ประจำมากกว่า 100,000 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย กับโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่ายนี้ แต่ก็ยังมีความพอใจกับการทำงานในองค์กรอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการนี้ ที่ให้พนักงานออกจากงานก่อนเกษียณ และรักษาพนักงานที่ยังมีความจำเป็นต่อองค์กร ควรพิจารณาปัจจัยต่างๆดังนี้

การสื่อสารให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะภาพ กฟผ. หลังจากการแปลงสภาพ และรับรู้ถึงผลตอบแทนของการเข้าร่วมโครงการ ทำได้ทั่วถึงดี แต่ควรเพิ่มระยะเวลาให้พนักงานได้ศึกษาผลตอบแทน และตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการนานกว่านี้ การให้สิทธิพนักงานซื้อหุ้นที่ กฟผ. กระจายให้ ก็เป็นแนวทางที่ดีที่ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะผู้ที่อยู่ยังอยู่กับองค์กรเท่านั้น

ปัจจัยลดความไม่พึงพอใจ และปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับโครงการการออกจากงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ดังนั้น องค์กรควรจะรักษาแนวทางหลักเกณฑ์ ในการจัดทำโครงการนี้ครั้งต่อไป โดยเฉพาะด้านความมั่นคง ที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นกับ พนักงานในการที่จะสามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ของโครงการ ได้อย่างครบถ้วน และด้าน ผลตอบแทน ที่ให้ผลตอบแทนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ผลตอบแทนที่ได้เป็นเงิน ค่าตอบแทนแล้ว ควรส่งเสริมด้านสวัสดิการการเข้ารับการรักษาพยาบาล ที่หลังจากพนักงานเข้า โครงการแล้ว ให้ครอบคลุมถึงการเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐด้วย ซึ่งอาจจะ สามารถสนองตอบต่อกลุ่มที่มีความเห็นในระดับเห็นด้วยอันดับแรก เช่นกลุ่มอายุ 56 ปีขึ้นไปและ ส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ที่เมื่อมีอายุมากก็มักจะมีปัญหาสุขภาพ แต่จะมีความ กังวลกับการที่จะได้รับการดูแลรักษาสุขภาพ เมื่อเข้าโครงการไปแล้ว ด้านชีวิตส่วนตัวที่ผู้ตอบ แบบสอบถาม มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ องค์กรก็ควรเน้นให้มีการส่งเสริมแนวทางการดำ รงชีพหลังเกษียณ หรือการประกอบอาชีพอื่นหลังเกษียณที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เพื่อจะสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับพนักงานที่สนใจในโครงการนี้ รวมถึงกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช. หรือ กลุ่มตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 4 ที่อาจจะยังไม่มีแนวทางการดำรงชีพหลังเกษียณหรืออาชีพอื่นหลัง เกษียณ

ปัจจัยลดความไม่พึงพอใจและปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งองค์กรสามารถนำส่วนที่พนักงานเห็นด้วยอยู่แล้ว ไปเป็น แนวทางประยุกต์ใช้ในการ รักษาพนักงานที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เพื่อสร้างความเจริญให้องค์กร ต่อไป เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ ในด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบ แบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ซึ่งอาจจะนำไปสู่ความไม่พอใจ ดังนั้นองค์กรจึงควรมี แนวทางหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เช่น ยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ อายุงาน ความรับผิดชอบงาน เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็น ด้วย ในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ถึงแม้จะมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยแต่จะมี คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และจะไปเกี่ยวข้องกับด้านตำแหน่งงาน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็น ระดับเฉยๆ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้ก้าวหน้า เช่นส่งเสริมให้มีการอบรม เพิ่มพูนความรู้ทักษะอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 เฉพาะพนักงานสังกัดโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ควรจะมีการศึกษาพนักงานที่อยู่ในสังกัดและอยู่ในจังหวัดอื่นๆด้วย เนื่องจากสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ในด้านต่างๆจะแตกต่างกันไป นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นของพนักงานทั่วทั้งองค์กร และควรจะมีการศึกษาจากกลุ่มพนักงานที่ได้เข้าร่วมโครงการแล้ว เพื่อจะได้รู้ถึง ความคิดเห็นหรือปัจจัยที่ทำให้เข้าร่วมโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved