

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

การบริหารงานในองค์กรนั้น เป็นที่ทราบและยอมรับกันว่าทรัพยากรที่สำคัญมากอย่างหนึ่งในองค์กรคือ ทรัพยากรบุคคล เพราะผู้บริหารย่อมจะต้องปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล นั้นหมายถึง ผลงานและความสำเร็จขององค์กร ย่อมต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน และถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้บริหารควรเข้าใจและให้ความสนใจกับ ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและปลูกฝัง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรของตน

ทั้งนี้ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีทรัพยากรบุคคลสาขาวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร คือ วิศวกร เนื่องจาก กฟผ. เป็นหน่วยงานที่มีรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรมเป็นหลัก นอกจากนี้ ปัจจุบันอัตราการขยายตัวของ ความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้า ของประเทศไทย ก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : 2539) ทำให้ กฟผ. ต้องเพิ่มจำนวนโรงไฟฟ้า ด้วยการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการทราบถึงความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของกฟผ. เพื่อใช้ในการสร้างและปรับปรุงปัจจัย ที่สามารถจูงใจให้วิศวกรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับ กฟผ. และเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ กฟผ. สามารถสงวนรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กรไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังเช่นที่ ธงชัย สันติวงศ์ (2524 : 4) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานนั้น ทรัพยากรในการทำงานที่สำคัญมากอย่างหนึ่งก็คือคน คนหรือบุคลากรในองค์กร เพราะการที่ผู้บริหารจะทำงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้น ย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้กับตน ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2527 :203) ยังได้กล่าวอีกว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจสำคัญ หรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรไม่พึงพอใจในงานหรือมีความ

พึงพอใจในงานต่ำ ก็อาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดและเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและผู้นำขององค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่างมาก เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรในที่สุด เนื่องจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง เป็น หน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีระบบที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงในการทำงาน ทำให้วิศวกร กฟผ. อำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง มีความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นที่ต้องการของหน่วยงานเอกชนโดยทั่วไป จึงทำให้วิศวกร กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เปลี่ยนงานและลาออกจาก กฟผ. อำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง และเป็นปัญหาให้กับ กฟผ. เนื่องจาก การลาออกของวิศวกร ที่มีประสบการณ์ และความสามารถนั้น ๆ ทำให้การถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น ของวิศวกร กฟผ. ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดภาวะความเครียดกับวิศวกรใหม่ที่ต้องเข้ามารับผิดชอบภาระกิจแทน โดยที่ยังไม่มีประสบการณ์ความสามารถในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนงานหรือลาออกตามมาอีก และเป็นจุดอ่อนขององค์กร ทั้งนี้ รูปแบบของการจูงใจวิศวกรกฟผ.แม่เมาะของหน่วยงานเอกชน จะเป็นในแง่ของการเสนอรายได้ที่ดี สวัสดิการ และความก้าวหน้าเป็นต้น

โดยปกติ วิศวกร กฟผ.แม่เมาะต้องปฏิบัติภาระกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะเป็นงานทางด้านวิศวกรรมเป็นหลัก นั่นคือต้องมีภาระหน้าที่ในการติดตามงาน แก้ปัญหาในงาน รายงานความก้าวหน้าและรายละเอียดให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทั้งยังต้องค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและถ่ายทอดให้กับผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ดังนั้นวิศวกรจึงต้องมีความอดทนในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้วิศวกรกฟผ.แม่เมาะ เกิดความเครียดและเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหาร กฟผ. แม่เมาะ ควรจะให้ความสำคัญและความสนใจ ในการที่จะสร้างความพึงพอใจในงานของวิศวกร โดยอาจพยายามเสริมสร้างให้วิศวกรเกิดความพึงพอใจในงานอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีของผลงาน

จากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2541 ได้ส่งผลต่อเนื่องเป็นกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงมาสู่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และเกิดผลกระทบต่อวิศวกร กฟผ. ในที่สุด อาทิเช่น การตัดลดเงินค่าวิชาชีพของวิศวกร กฟผ. แนวโน้มการปรับลดจำนวนการทำงานล่วงเวลา รวมถึงแนวโน้มการแปรรูป กฟผ. ไปสู่บริษัทเอกชน ทั้งนี้ กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้ส่งผลต่อ ความพึงพอใจ ทศนคติและความรู้สึกของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการศึกษาถึงความพึงพอใจ ของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก็สามารถเป็นข้อมูลอีกแง่มุมหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของ กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง และเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารของ กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปางควรให้ความสนใจ

ทั้งนี้ การศึกษาเพื่อรับทราบและเข้าใจข้อมูลที่แท้จริง เพื่อนำมาพิจารณาในการปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงานของวิศวกร กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ของ กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจ ที่เหมาะสมแก่วิศวกร กฟผ. อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อให้สอดคล้องต่อสถานะของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเพื่อกระตุ้นให้วิศวกร กฟผ. อำเภอแม่เมาะจังหวัดลำปาง ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีคุณค่า ในทิศทางที่สอดคล้องต่อเป้าหมายขององค์กรเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษามูลเหตุจูงใจของวิศวกร ที่เลือกปฏิบัติงานใน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของ วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงมูลเหตุจูงใจของวิศวกร ที่เลือกเข้ามาปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา และปัจจัยจูงใจของวิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
3. ผลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่วิศวกร และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสมอีกด้วย