ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

กำพล พาหิระ*, สุรีย์ กาญจนวงศ์**, ไพศาล จันทรังษี***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ กลุ่มประชากรเป็นพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 1,983 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 322 คน เก็บรวบรวมข้อมูล เดือนมกราคม ถึงกุมภาพันธ์ 2561 เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยสามส่วน ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ทรัพยากรในงาน และ (3) ความผูกพันของพนักงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96, 0.83 และ 0.92 ตามลำดับ และได้วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยสถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า ทรัพยากรในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำสูงสุด (β=.32, <.01) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรง (β=.22, p<.001) และโดยอ้อมผ่านทรัพยากรในงานต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (P-value =.058, Chi-Square=53.727, df=39, CMIN/df =1.378, GFI = 0.973, AGFI = 0.945,CFI=0.996, RMSEA =0.034) จากข้อค้นพบการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรในงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันจะส่งผลในทางบวกต่อความผูกพันของพนักงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง, ความผูกพันของพนักงาน, โรงไฟฟ้าพลังน้ำ

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** รองศาสตราจารย์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Corresponding author, e-mail: e-mail: duckththth@gmail.com, Tel. 08-1011-5677

Received : December 8, 2018; **Revised** : December 26, 2018; **Accepted** : January 24, 2019

The Structural Equation Modeling of Employee engagement of Hydropower Plant

Kompon Parhira*, Suree Kanjanawong**, Phaisarn Jantarungsri***

Abstract

The purposes of this research were to analyze the structural equation model of the employee engagement of hydropower plant. The population was 1,983 employees of hydropower plant in the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT). The sample was 322 people selected by random sampling. Data were carried out from January to February 2017. The research instrument was a questionnaires comprised of 3 parts, e.g., (1) transformation leadership (2) job resources and (3) employee engagement. There Cronbach's alpha coefficient were 0.96, 0.83, and 0.92, respectively. Data were analyzed Structural Equation Modeling.

The findings of this research study revealed that job resources had positive direct effects on employee engagement (β=.32, <.01), transformation leadership had positive direct effects (β= .22, p<.001) and indirect effects on employee engagement respectively. The structural equation model of employee engagement of hydropower plant was congruent with the empirical data (P-value = .058, Chi-Square=53.727, df = 39, CMIN/df = 1.378, GFI = 0.973, AGFI = 0.945, CFI=0.996, RMSEA = 0.034). It revealed that the job resources had direct and highest effect, while transformation leadership exhibited both direct and indirect effects to the employee engagement. The findings of this research suggested that the employer should focus on providing sufficient job resources and developing of transformation leadership. Transformation leadership can use job resources in the work for maximum benefit. Which will positively affect employee engagement

Keywords: Structural Equation Modeling, the employee engagement, hydropower plant

* Student, Doctor of Philosophy in Public and Private Management, Christian University of Thailand

** Assoc. Prof., Doctor of Philosophy in Public and Private Management, Christian University of Thailand

** Instructor, Doctor of Philosophy in Public and Private Management, Christian University of Thailand

Corresponding author, e-mail: e-mail: duckththth@gmail.com, Tel. 08-1011-5677

Received : December 8, 2018; **Revised** : December 26, 2018; **Accepted** : January 24, 2019

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการแข่งขันในการผลิตไฟฟ้าระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีบทบาทในการผลิตไฟฟ้าในส่วนของภาครัฐ มีความจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านราคาและคุณภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แต่จากรายงานผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปี 2559 (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2559) พบว่า กฟผ. มีสัดส่วนในการผลิตในตลาดไฟฟ้าลดลงตลอดสามปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการขายไฟฟ้าแข่งกับโรงไฟฟ้าเอกชนลดลง ซึ่งมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ การปรับปรุงกระบวนการผลิต โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นผลมาจากการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, 2558) ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร กฟผ. แต่อย่างไรก็ตาม สคร. พบประเด็นการสร้างความผูกพันในงานของพนักงานของโรงไฟฟ้ายังไม่ชัดเจน ซึ่งความผูกพันในงานอาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน ดังสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรในงาน (The job resources model) ของเบคเกอร์และคณะ (Bakker et al., 2003) และความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) ตามแนวคิดของ เชฟฟิลี่และคณะ (Schaufeli et al., 2006) แต่อย่างไรก็ตามพบว่ามีหลายปัจจัยที่สามารถทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานได้ เช่น ภาวะผู้นำ ทรัพยากรในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรในงาน และยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันอีกด้วย (Schaufeli, 2015)

ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนในการสร้างความผูกพันในการทำงานของพนักงานอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์การและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงไฟฟ้าพลังน้ำได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรในงานต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำเป็นอย่างไร

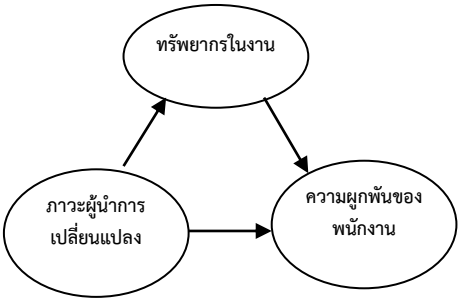
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทรัพยากรในงานต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด และมีขนาดอิทธิพลเท่าใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบโมเดลทรัพยากรในงาน (The job resources model) ของเบคเกอร์และคณะ (Bakker et al., 2003) ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ (Employee engagement) ตามแนวคิดของเชฟฟิลี่และคณะ (Schaufeli et al., 2006) และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) มาใช้ในการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษากลไกของสมการโครงสร้างความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ



รูปที่ 1 กรอบโมเดลความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

2. ทรัพยากรในงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำผ่านทรัพยากรในงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสร้างและทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

ประชากรในการวิจัย

เป็นพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แบ่งการดูแลตามพื้นที่ออกเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ เขื่อนภูมิพล เขื่อนสิริกิติ์ เขื่อนศรีนครินทร์ เขื่อนวชิราลงกรณ เขื่อนรัชชประภา และโรงไฟฟ้าพลังน้ำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,983 คน

การคัดเลือกตัวอย่างและการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือ กลุ่มพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากตารางสำเร็จรูปเครจซี และมอร์แกน (Krejzie & Mogan, 1970) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากจากรายชื่อพนักงานให้ได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่คำนวณไว้ และกำหนดสัดส่วนในการเก็บข้อมูลโดยคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงไฟฟ้า โดยคำนวณสัดส่วน (Proportion to size) ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย (Development of research instrument) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วนดังนี้

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แบบสอบถาม Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X Short Form ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ

2. แบบสอบถามทรัพยากรในงาน โดยใช้แบบสอบถาม Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work-QEEW ของ Marc Van Veldhoven (Van Veldhoven et al., 2002) ตามแนวคิดของทฤษฎี Job Demands–Resources theory ของเบคเกอร์และคณะ (Bakker et al., 2003) ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 4 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ

3. แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำโดยใช้แบบสอบถาม Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) ลักษณะคำตอบเป็นมาตรประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ

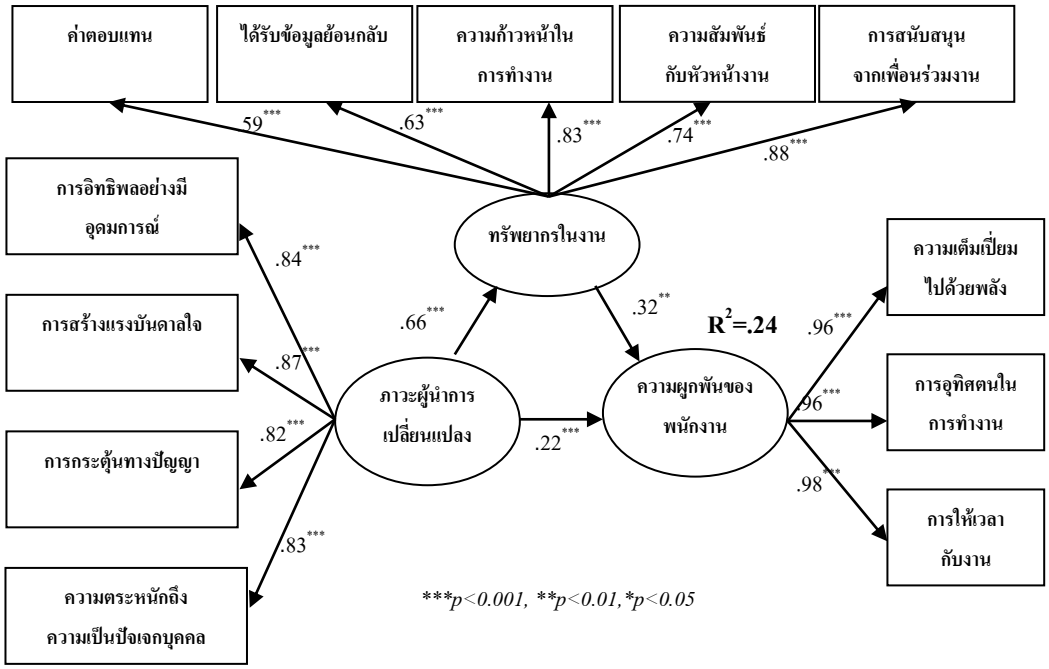
ขั้นตอนการนำเครื่องมือมาปรับใช้

เครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ฉบับ ผู้วิจัยได้ขออนุญาตใช้แบบสอบถามจากเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยใช้วิธีการแปลย้อนกลับและทดสอบทางเดียว (Back- translation with monolingual test) (Behling & Law, 2000) ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามทรัพยากรในงาน และแบบสอบถามความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำไปทดลองในกลุ่มที่เหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำที่ไม่ใช่กลุ่มที่จะใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.96, 0.83 และ 0.92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การตรวจสอบการกระจายของข้อมูล วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปร และสถิติทดสอบสมมติฐานประกอบด้วยสถิติวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) และสถิติการเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ซึ่งเป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่แฮร์และคณะ (Hair et al. 2010) เสนอให้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 15 เท่า ของจำนวนตัวแปรดังนั้นควรมีกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 300 คน

ข้อค้นพบจากการวิจัย



รูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติ P-value=.058, Chi-Square=53.727, df=39, CMIN/df=1.378, GFI=0.973, AGFI=0.945, CFI=0.996, RMSEA=0.034 (กำหนดค่าสถิติที่แสดงว่ามีความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์: P-value>.05; CMIN/DF< 3.0; GFI>.90; AGFI>.90; CFI>.90 และ RMSEA<.08) (Hair et al. 2010)

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง พบได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงกับความผูกพันพนักงานต่อโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .22 และทางอ้อมเท่ากับ .21 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางรวมเท่ากับ .43 และทรัพยากรในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .32กล่าวคือ หน่วยงานที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทรัพยากรในงานมากจะทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทรัพยากรในงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันของพนักงานผ่านทรัพยากรในงาน และจากการวิจัยนี้พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อกันทุกปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) โมเดลทรัพยากรในงาน (The job resources model) เบคเกอร์และคณะ (Bakker et al., 2003) และความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ (Employee engagement) ตามแนวคิดของเชฟฟิลี่และคณะ (Schaufeli et al., 2006)

จากผลการวิจัยปัจจัยเหตุที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยผลที่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานอภิปรายได้ว่าการที่ผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าพลังน้ำมีบุคลิกลักษณะและความสามารถตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอันแสดงให้เห็นจากในการจูงใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและแสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร โดยการสื่อความหมายและความคาดหวังในงานอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรต้องการบรรลุความคาดหวังนั้น และทราบความปรารถนาส่วนบุคคลในลักษณะเฉพาะราย (Bass & Avolio, 1997) การกระทำดังกล่าวทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำเป็นงานที่มีความสำคัญ และท้าทาย มีพลัง เต็มใจที่จะใช้ความพยายามทั้งหมดที่มีในการทำงาน ใจจดจ่ออยู่กับการทำงานอันเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ทรัพยากรในงานส่งผลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเบคเกอร์และคณะ (Bakker et al., 2007) อธิบายได้ว่าเป็นเพราะว่ามนุษย์ต้องการการเจริญเติบโต การยอมรับและก้าวหน้าในอาชีพของตน ดังนั้นการที่พนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำได้รับปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน อันเกิดจากการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางอ้อมต่อความผูกพันของพนักงานผ่านทรัพยากรในงาน อาจเป็นด้วยเหตุว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะในการบริหารจัดการทรัพยากรในงานให้มีความเหมาะสมกับความต้องการเป็นรายบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน และการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน มีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกับองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเชฟฟิลี่ (Schaufeli, 2015) และเชฟฟิลี่และคณะ (Schaufeli et al., 2002) โดยอธิบายว่าการที่ผู้บริหารสูงสุดเมื่อมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะและความสามารถในการจูงใจ มีความใส่ใจในความต้องการความสำเร็จ เข้าใจความต้องการความก้าวหน้าของพนักงานเป็นรายบุคคล และเป็นแรงบันดาลใจให้แก่พนักงาน หากทำให้ผู้บริหารสูงสุด สามารถใช้ทรัพยากรในงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความผูกพันสูงขึ้น

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นจากพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยโมเดลดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำได้ร้อยละ 24 จากข้อค้นพบนี้ แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีก ร้อยละ 76 นอกเหนือจากภาวะผู้นำและทรัพยากรในงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดเป็นนโยบายหลักของการพัฒนาความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ โดยการปรับปรุงปัจจัย อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนด้านทรัพยากรในงานควรให้ความสำคัญในด้าน

ค่าตอบแทน ข้อมูลย้อนกลับ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัย

ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันของพนักงานโรงไฟฟ้าพลังน้ำในปัจจัยอื่นเช่น ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การสื่อสารภายในองค์กร ค่านิยม อันนอกเหนือจากทรัพยากรในงาน ที่มีอยู่อย่างจำกัด หากต้องการให้พนักงานมีความผูกพันงานสูงขึ้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรอยู่รอด มีศักยภาพในการแข่งขันสูงขึ้น และมีการเติบโตอย่างยั่งยืน

.....

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *รายงานประจำปี. 2559*. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2561, จาก http://www.egat.co.th/index.php?option=com_content&view=article&id=165&Itemid=146

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ. (2558*). การตอบกลับรายงานผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปี 2558*.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations*. International Journal of stress management, 10*(1), 16.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology, 99*(2), 274.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994*). Improving organization effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1997). *Full range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, Calif: Mind Garden.

Behling, O. & Law, K.S. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solution*. London: Sage Publications.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis. A global perspective.* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities*. Educational and psychological measurement, 30*(3), 607-610.

Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International, 20*(5), 446-463.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*. Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies, 3*(1), 71-92.

Veldhoven, M. V., Jonge, J. D., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress, 16*(3), 207-228.