



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง
จังหวัดสุพรรณบุรี

ธีรเมธ ปลั่งเจริญ

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



FACTOR AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICIALS
IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY AMPHOE UTHONG
SUPHANBURI PROVINCE

Teeramate Plongcharoen

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
For the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamagala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamagala University of Technology Rattanakosin

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง
จังหวัดสุพรรณบุรี

ธีรเมธ ปลั่งเจริญ

การศึกษาอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

FACTOR AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICIALS
IN PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY AMPHOE UTHONG
SUPHANBURI PROVINCE

Teeramate Plongcharoen



Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement
For the Degree of Master of Public Administration
College of Innovation Management
Rajamagala University of Technology Rattanakosin
Academic Year 2018

Copyright of Rajamagala University of Technology Rattanakosin



ใบรับรองการศึกษาอิสระ
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อการศึกษาอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ชื่อผู้วิจัย นายธีรเมธ ปลั่งเจริญ

วิชาเอก นวัตกรรมการบริหารและการจัดการธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอนุมัติให้การศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
(นายรพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผศ.ดร.กัณฑ์ธิดา นิลทองคำ)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ชมนาน ชู่นาค)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง)



Independents Study Certificate
College of Innovation Management
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

Independents Study Title Factor Affecting Performance Efficiency of Government Officials in Provincial Electricity Authority, U Thong District Suphanburi Province
Researcher Mr.Teeramate Plongcharoen
Major Innovative Public Administration and Management
Advisor Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin Approved this Independent Study in Partial Fulfillment of the Requierments for the Degree of Master of Public Administration.

..... Director of College of Innovation
(Mr.Rapee Moungnont) Management

Independent Study Committee

..... Chairperson
(Asst. Prof. Guntima Nilthongkum, Ph.D.)

..... Member
(Asst. Prof. Chompoonuch Hunnak, Ph.D.)

..... Member
(Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph.D.)

ชื่อการศึกษาอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
ชื่อผู้วิจัย	ธีรเมธ ปล้องเจริญ
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จากบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 105 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารองค์การ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

Independent Study Title	Factor Affecting Performance Efficiency of Government Officials in Provincial Electricity Authority, U Thong District Suphanburi Province
Researcher	Teeramate Plongcharoen
Degree Sought	Master of Public Administration
Advisor	Assoc. Prof. Pensri Chirinang, Ph. D.
Academic Year	2018

Abstract

This purposes of this research were to study the levels of performance efficiency of government officials in Provincial Electricity Authority, U Thong District, Suphanburi Province; and 2) to study the factors affecting performance efficiency of government officials in Provincial Electricity Authority, U Thong District, Suphanburi Province.

The quantitative research methodology was determined, researchers have gathered all questionnaires from 105 government officials in Provincial Electricity Authority U Thong District, Suphanburi Province and analyze the data with computer by using the statistical program. The statistics that used for analyzing the collected data were arithmetic mean, percentage, standard deviation, t-test analysis, One – way analysis of variance, and pearson product moment correlation coefficient.

The findings were as follow the levels of performance efficiency of government officials in Provincial Electricity Authority were at a high level; and the policy and organization management, knowledge and skills, working environment, compensation and welfare, and advancement were factors affected performance efficiency.

Keywords: Efficiency, Performance, Provincial Electricity Authority

Advisors' Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ รศ.ดร.เพ็ญศรี ฉิรินัง ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ทุกท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและช่วยเหลือในการจัดเก็บข้อมูลอย่างสมบูรณ์และเพื่อน ๆ ปริญญาโท MPA 601 ที่คอยให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวที่ห่วงใยและให้กำลังใจตั้งแต่เริ่มศึกษา จนกระทั่งทำสารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตศาลายา ที่เป็นแหล่ง ให้เรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การศึกษาสำเร็จอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน

ธีรเมธ ปลั่งเจริญ

พฤศจิกายน 2561

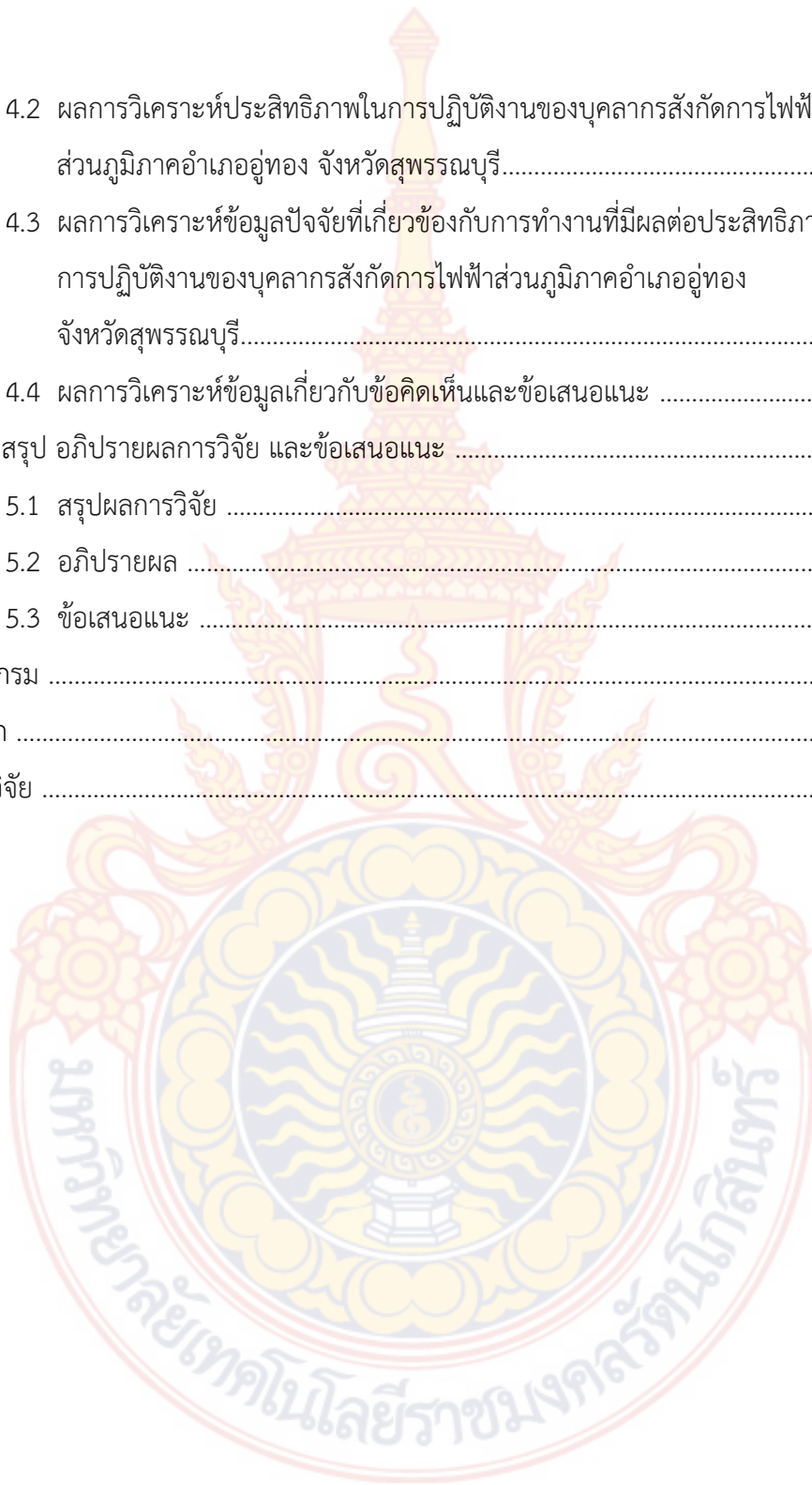


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	10
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30
2.6 สมมติฐานงานวิจัย	32
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	33
3.1 การกำหนดประชากร.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	38
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี.....	61
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	66
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	69
5.1 สรุปผลการวิจัย	69
5.2 อภิปรายผล	74
5.3 ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	83
ประวัติผู้วิจัย	91



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนของบุคลากรในหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย	33
4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ	38
4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ	39
4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	39
4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	40
4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	40
4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	41
4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส	41
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวมแต่ละด้าน	42
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	43
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ด้านการเงิน	44
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ด้านลูกค้า	45
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ด้านกระบวนการภายใน	46
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรพิสัย ด้านการเรียนรู้และเติบโต	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน..... 48 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ	
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 49 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ	
4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 49 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ	
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 50 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	
4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 51 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา	
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 52 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	
4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 52 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง	
4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 54 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่ง	
4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 54 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามตำแหน่ง	
4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 55 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลูกค้า จำแนกตามตำแหน่ง	
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 55 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน	
4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 56 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 57 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	57
4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 57 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	57
4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 59 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ	59
4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 59 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ	59
4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 61 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ	61
4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 61 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงิน จำแนกตาม สถานภาพ	61
4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 62 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการภายใน จำแนกตามสถานภาพ	62
4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 62 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	62
4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 63 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	63
4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 64 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	64
4.36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 65 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 66 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพใน 67 การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้า	
4.39 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... 68 สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	



สารบัญญภาพ

ภาพที่

หน้า

2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	31
-----	--------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันพลังงานไฟฟ้าได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านสื่อสาร ด้านการศึกษา ด้านการคมนาคม ด้านเกษตรกรรม ด้านอุตสาหกรรมและด้านธุรกิจ พลังงานไฟฟ้าเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่าง ๆ หลายประเทศได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการผลิตและการใช้พลังงานไฟฟ้าให้มีความสอดคล้องต่อความต้องการของมนุษย์โลกที่เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 4-5% ดังนั้นการผลิตและการบริหารจัดการพลังงานไฟฟ้าในประเทศไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจุบันพลังงานไฟฟ้ามีบทบาทกับชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น ประเทศที่จะพัฒนาได้ ต้องใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมาก เพราะเครื่องมือหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เกือบทุกชนิดมีความจำเป็นต้องใช้ไฟฟ้าในการทำงาน และยิ่งไปกว่านั้นพลังงานไฟฟ้าสามารถเปลี่ยนรูปเป็นพลังงานอีกรูปแบบหนึ่งได้ เช่น พลังงานแสงสว่าง พลังงานความร้อน พลังงานกล พลังงานเสียง เป็นต้น (Admin, <http://www.balanceenergythai.com/> ความสำคัญของไฟฟ้า, 2 ธันวาคม 2557)

จากโครงสร้างอุตสาหกรรมไฟฟ้าของประเทศไทยเป็นกิจการรูปแบบ Enhanced Single Buyer Model (ESB) โดยคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2546 โดยการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นผู้ผลิตไฟฟ้าและเป็นผู้รับซื้อไฟฟ้าจากโรงไฟฟ้าภาคเอกชนและการผลิตไฟฟ้าจากต่างประเทศเพียงรายเดียว (Single Buyer) และจำหน่ายไฟฟ้าผ่านระบบสายส่งไฟฟ้า (Transmission) ให้แก่การไฟฟ้านครหลวงและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อจำหน่ายให้กับผู้ใช้ไฟฟ้าต่อไป โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะรับผิดชอบการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าของพื้นที่ส่วนใหญ่ของประเทศไทย สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority: PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการ

ด้านสาธารณูปโภคสาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 มีภารกิจในการจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งงานคุณภาพและบริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความรับผิดชอบจำหน่ายกระแสไฟฟ้าในเขตพื้นที่ 74 จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง) คิดเป็นพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางกิโลเมตร หรือร้อยละ 99 ของพื้นที่ประเทศไทย ปัจจุบันมีสถานีไฟฟ้า 513 แห่ง สามารถแบ่งพื้นที่ในการจำหน่ายเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคใต้ โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคระดับภาค ๆ ละ 3 เขต รวมทั้งสิ้น 12 เขต และสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในระดับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด/อำเภอ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย ครอบคลุมการให้บริการพื้นที่จำนวน 73,371 หมู่บ้าน (กองวางแผนวิสาหกิจ, 2561, หน้า 1)

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งบ้านอยู่อาศัย สถานประกอบการธุรกิจ หน่วยงานราชการ รวมทั้งการเกษตรกรรม ซึ่งในปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังประสบปัญหาข้อร้องเรียนของผู้ใช้ไฟฟ้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหากระแสไฟฟ้าขัดข้องและการให้บริการ ซึ่งในบางครั้งอาจเกิดจากความล่าช้าและผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่างๆ อีกทั้งในระยะเวลาอีกไม่กี่ปีข้างหน้าพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมีผู้เกษียณอายุการทำงานเป็นจำนวนมาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและสร้างกลไกในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีทักษะการทำงานที่เป็นเลิศ ทั้งด้านทักษะการปฏิบัติงาน ความรู้เฉพาะทางและงานด้านบริการ เพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านพลังงานและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2559, หน้า 5-14) ซึ่งการบริหารงานขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีจุดประสงค์เพื่อต้องการให้งานบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ อีกทั้งประหยัดเวลา ทรัพยากรและทุกคนพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการ ในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดนั้น “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลัก และสำคัญที่สุด ที่เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงมีความสำคัญยิ่ง ที่สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า และการบริการประชาชนได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการ เทคนิคและเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งยังเป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1) เพศ

1.2) อายุ

1.3) ระดับการศึกษา

1.4) ตำแหน่ง

1.5) ประสบการณ์ทำงาน

1.6) รายได้

1.7) สถานภาพทางสังคม

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

- 2.1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ
- 2.2) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน
- 2.3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.5) ด้านความก้าวหน้า

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน อ้างอิงจากแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
- 2) ด้านการเงิน
- 3) ด้านลูกค้า
- 4) ด้านกระบวนการภายใน
- 5) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 105 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี และ หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัด ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตำบลสวนแตง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ. 2561 – ตุลาคม พ.ศ. 2561

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี หมายถึง หน่วยงานระดับภูมิภาค มีหน้าที่จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ 13 ตำบล และมีหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัดจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตำบลสวนแตง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.5.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด โดยอ้างอิงจากแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2561 ซึ่งประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และการเติบโต

1.5.2.1 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainability and Good Governance) โดยมีแผนงานในการส่งเสริมการป้องกันมลพิษทางอากาศ การอนุรักษ์น้ำ กิจกรรมเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งแผนงานด้านความปลอดภัยกับบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกองค์กร

1.5.2.2 ด้านการเงิน หมายถึง การดำเนินงานสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจและการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2.3 ด้านลูกค้า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของลูกค้าทุกกลุ่ม

1.5.2.4 ด้านกระบวนการภายใน หมายถึง การดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในด้านจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า โดยพัฒนาประสิทธิภาพทุกระบบงาน เพื่อสนองกับความต้องการของลูกค้า

1.5.2.5 ด้านการเรียนรู้และการเติบโต หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม

1.5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1.5.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพทางสังคม

1) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

2) ตำแหน่ง หมายถึง ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับลูกจ้าง

3) ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

1.5.3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสวัสดิการ รวมทั้งด้านความก้าวหน้า

1) นโยบายและการบริหารองค์การ หมายถึง การจัดการและการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่การทำงาน แผนงานและเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2) ความรู้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้เฉพาะด้าน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ รวมไปถึงทักษะและเทคนิคนอกเหนือจากความรู้เฉพาะด้านที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ และ ยานพาหนะที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงสภาพของความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ต่อเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้จัดให้ เพื่อให้บุคลากรได้มีความมั่นคงในชีวิตและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร โบนัสประจำปี เป็นต้น

5) ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่บุคลากรได้รับพิจารณาเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถอย่างเหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการเข้ารับการอบรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

1.6.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ นำมาปรับปรุงแก้ไขและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

1.6.3 หน่วยงานอื่น ๆ สามารถศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน” ทั้งนี้สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของ “ประสิทธิภาพ” ในเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรีของสำนักงาน ก.พ. ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานรวดเร็วตามระยะเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา (ศิริวิทย์ คลีสุวรรณ, 2539, หน้า 2) ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และคำว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในมุมมองอื่น ๆ ดังนี้

- 1) ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การบริหารเงิน ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุ เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น
- 2) กระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น
- 3) ผลลัพธ์ (Result) เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ ได้ปริมาณตามเป้าหมาย เกิดผลกำไรและทันเวลาที่กำหนด เป็นต้น

สำหรับด้านเศรษฐศาสตร์ คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมศัพท์เศรษฐศาสตร์ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ. 2552 ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จเพิ่มขึ้น โดยใช้ทรัพยากรและต้นทุนเท่าเดิม หรือผลสำเร็จเท่าเดิมแต่ใช้ทรัพยากรและต้นทุนลดลง การวัดประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จากการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผล ซึ่งคือผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบในช่วงระยะเวลาต่างกัน ถ้าประสิทธิผลเป็นบวกหรือเพิ่มขึ้น แสดงว่าประสิทธิภาพดีขึ้น ถ้าเป็นศูนย์ แสดงว่าประสิทธิภาพคงเดิม และถ้าเป็นลบหรือลดลง แสดงว่าประสิทธิภาพต่ำลง นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำจำกัดความของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ดังนี้

ปเตอร์สัน และพลาวแมน (Tom Peteron and Plowman, 1953, p. 433) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจอย่างแคบ ๆ ว่าการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างว่า หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and capability) การดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์ทางการเงินที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่าประสิทธิภาพ ด้านธุรกิจนี้มีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการในการผลิต (Method)

ไซมอน (Simon, 1960, p. 180-181) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (input) กับ ผลผลิต (output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพคิดได้จากผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่ถ้าเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐนั้น จะต้องนำเอาความพึงพอใจของประชาชนผู้มาใช้บริการในหน่วยงานรวมอยู่ด้วย โดยสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I - O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน (Satisfaction)

ไรอัน และ สมิท (Ryan & Smith, 1954, p. 276) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของบุคคล (Human efficiency) ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้จากงาน เช่น ความพยายาม ความมุ่งมั่น กับที่จะได้ผลลัพธ์จากงานนั้น ๆ เป็นต้น

สนใจ ลักษณะ (2552, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยมีการใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียให้น้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคล องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์วิธีการ เทคนิคและเทคโนโลยีอย่างฉลาด จนทำให้เกิดวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

มิลเลท (Millet, 1954, p. 122) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงผลของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human satisfactory and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากเรื่องต่อไปนี้

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
- 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

กู๊ด (Good, 1973, p. 193) ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้เวลาและความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชฎ (2510, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้าหรือความพึงพอใจในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสัน (2521, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรืออีกนัยหนึ่งคือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถพิจารณาได้จากผลของงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547, หน้า 91) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์การบริหารว่า” ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลากหลายความหมาย ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ อุปกรณ์หรือปัจจัยอื่น ๆ ในปริมาณที่ต่ำที่สุด

2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้าไป (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด

3) ความพึงพอใจของผู้บริหารที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2535, หน้า 130) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น คำว่า ประสิทธิภาพนี้จะมี ความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

จากทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ 2 มุมมอง คือ มุมมองเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ที่ได้รับ หากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้ามาใช้ในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงมากเท่านั้น แต่ในมุมมองของการปฏิบัติงานแล้ว “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ซาเลียนิค (Zaleanick, 1958, p. 40) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and

Internal) มากเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความต้องการภายนอก ได้แก่

- 1.1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- 1.2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 1.3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 1.4) ตำแหน่งหน้าที่

2) ความต้องการภายใน ได้แก่

- 2.1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- 2.2) ความต้องการแสดงความรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

ปีเตอร์ (Tom Peter อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2529, หน้า 6) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การว่ามีดังต่อไปนี้ คือ

1) กลยุทธ์ (Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์การ โอกาส และอุปสรรคภายนอก

2) โครงสร้าง (Structure) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ระบบ (Systems) ระบบขององค์การช่วยให้บรรลุเป้าหมาย

4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารของบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมงาน

6) ความสามารถ (Skill)

7) ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

คาสท์ และ โรเซนแวก (Kast and Rosenweig อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤษดิ์ และ ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์, 2537, หน้า 26) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานมีอยู่ทั้งสิ้น 32 ประการด้วยกัน ได้แก่

- 1) การพัฒนาเทคโนโลยีและวัตถุดิบ
- 2) ผลงานของพนักงาน
- 3) ความสามารถของพนักงาน
- 4) ความรู้ ซึ่งรวมถึงการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม และความสนใจของพนักงาน
- 5) ทักษะ ซึ่งรวมทั้งความถนัดและบุคลิกภาพ

- 6) การจูงใจ
- 7) สภาพการทำงาน ซึ่งรวมถึงการวางผังงาน แสงสว่าง อุณหภูมิ ทางระบายอากาศ ระยะเวลาหยุดพัก ความปลอดภัย และแม้กระทั่งเสียงดนตรี
- 8) ความต้องการส่วนบุคคล
- 9) กิจกรรมในและนอกเวลางาน ทั้งนี้รวมถึงการรับรู้ในสถานการณ์ ระดับความใฝ่ฝันของบุคคล ประเภทของงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจจะมีผลแตกต่างออกไปตามเพศด้วย
- 10) จังหวะชีวิต ทั้งนี้รวมถึงสภาพเศรษฐกิจโดยทั่วไปและสถานการณ์แวดล้อมของแต่ละบุคคล
- 11) สภาพทางสังคม
- 12) องค์การที่เป็นทางการ
- 13) โครงสร้างขององค์การ
- 14) บรรยากาศของภาวะผู้นำ
- 15) ประสิทธิภาพขององค์การ
- 16) นโยบายการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงเนื้อหาของงาน การบรรจุแต่งตั้งการคัดเลือกบุคลากร ระดับเงินเดือนและค่าจ้าง การบำรุงขวัญ การประเมินวัดผลงาน และการฝึกอบรม
- 17) การสื่อสารข้อความ
- 18) สภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงของงานและเวลา
- 19) องค์การที่ไม่เป็นทางการ
- 20) ขนาดขององค์การ
- 21) ความเหนียวแน่นของกลุ่มและองค์การ
- 22) วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ
- 23) ผู้นำองค์การ
- 24) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 25) ทักษะในการวางแผนและความรู้ทางด้านเทคนิค
- 26) ประเภทของภาวะผู้นำ
- 27) การบริหารงานแบบยถากรรม (Laissez-Faire)
- 28) การควบคุมงานอย่างใกล้ชิดหรือแบบเผด็จการโดยการเน้นงาน
- 29) การควบคุมงานแบบประชาธิปไตย โดยเน้นจิตใจของคนงานเป็นหลัก
- 30) การมีส่วนร่วม
- 31) ผลรวมตั้งแต่ ข้อ 1 ถึง 30

32) สหภาพแรงงาน

ไลเบนสเตน (Leibenstein อ้างถึงใน ติน ปรัชญพทุทธิ และ ไกรยุทธ อีรตยาสินันท์, 2537, หน้า 30) ได้รายงานว่าการปรับปรุงด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือการปรับปรุงปัจจัยทางด้านจิตวิทยามีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30 และอัตราการลาออกจากงานลดลงถึงร้อยละ 20 และถ้าพิจารณาจากแง่มุมของทฤษฎีกลุ่ม จะเห็นได้ว่าลักษณะของกลุ่มมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 7-18 กล่าวคือ

- 1) กลุ่มเล็กจะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มใหญ่
- 2) กลุ่มคนงานที่เป็นเพื่อนกันจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มคนงานที่ไม่ได้เป็นเพื่อนกัน
- 3) กลุ่มที่ได้รับการกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด
- 4) กลุ่มที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่ตนกำลังทำอยู่ จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเช่นกัน
- 5) กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยชั่วโมง จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมากชั่วโมง

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549, หน้า 245-248) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามความต้องการของมนุษย์ โดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ซึ่งมีความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของมนุษย์ ความต้องการนั้นจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นของความสำคัญ เมื่อความต้องการในลำดับขั้นต่าง ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับ มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

- 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดไม่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยตามมา เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย ความมั่นคงในงานที่ทำ หรือมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญ หรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้า

ไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองมีการได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4) ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีความต้องการทางสังคม

5) ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการที่จะสมหวังในชีวิตหรือประสบความสำเร็จ อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ ตนต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นสุดท้ายอดนี้เกิดขึ้นแก่บุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่ ทำให้บุคคลที่จะเกิดความต้องการขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก

ซึ่งในหลักการสำคัญของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นั้น จะขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นใดขั้นหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะทำให้มนุษย์เกิดความต้องการในลำดับขั้นต่อไปขึ้นมา และความต้องการของคนเรานั้นแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจคนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพและถูกต้องนั้น ฝ่ายบริหารต้องศึกษาก่อนว่าบุคคลที่จะมอบหมายงานให้ทำนั้น ต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนของความต้องการทั้งห้าลำดับขั้นนั้น และหาทางตอบสนองความต้องการบุคคลนั้นให้ถูกต้อง

เอลตัน เมโย และคณะ (Elton Mayo et al. อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2553, หน้า 315-316) ได้ศึกษาค้นคว้าทดลองที่โรงงานฮอว์ทอร์น ณ เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาหาวิธีที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการทดลองพบว่านอกจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีแล้ว ลักษณะของกลุ่มผู้ร่วมงาน เจตคติของคนงานต่องาน เจตคติของคนงานต่อผู้ควบคุมงาน และความรู้สึกของคนงานว่ามีเสรีภาพในการทำงานมีอิทธิพลต่อปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น การค้นพบครั้งนี้จึงทำให้เกิดการประยุกต์วิชาทางจิตวิทยาในเรื่องผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้บริการรับปรึกษาแก่พนักงาน การศึกษาเจตคติของพนักงานและความพอใจของพนักงาน เป็นปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสืบต่อมา

เฟดเดอริค เฮอ์เบอร์ค และคณะ (Federlick Herzberg, 1966, p. 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 11 แห่ง เมืองพิทส์เบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญสามารถแบ่งได้ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักการทำงาน ทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

- 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3) ลักษณะของงานที่ทำ (Work-itself)
- 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.6) การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility to growth)

2) ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลา แต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

- 2.1) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
- 2.2) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-technical)
- 2.3) สภาพการทำงาน (Working condition)
- 2.4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations)
- 2.5) เงินเดือน (Salary)
- 2.6) สถานภาพ (Status)
- 2.7) ความมั่นคงในงาน (Job security)
- 2.8) ชีวิตส่วนตัว (Factor in personal life)

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ นโยบายในการบริหารงานบุคคลในองค์การ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

เป็นต้น และ ปัจจัยภายนอกส่วนบุคคล เช่น ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ ความต้องการส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในงาน การให้สวัสดิการหรือค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ เป็นต้น

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปและนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ปัจจุบันพลังงานไฟฟ้ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับมนุษย์เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไปและยังเป็นสิ่งที่จำเป็นในการประกอบธุรกิจด้านต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งนั้น นอกจากนี้แล้วยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการเปิดเสรีทางการค้าให้มีการแข่งขันในการผลิตและการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า มีการพัฒนาพลังงานทดแทนมาใช้แทนพลังงานไฟฟ้า อีกทั้งความต้องการทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพและบริการที่รวดเร็วของผู้ใช้ไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้ในปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการขยายเขตระบบจำหน่ายและจ่ายกระแสไฟฟ้าแล้ว จำนวน 72,264 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 99.1 จากจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด 72,912 หมู่บ้าน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2559, หน้า 29)

สำหรับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นรัฐวิสาหกิจสาธารณูปโภคในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2503 มีภารกิจและหน้าที่หลักคือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่ง และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในเขตจังหวัด 73 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพฯ นนทบุรี และสมุทรปราการ ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กรออกเป็น 4 ภาค ประกอบด้วย การไฟฟ้าเขต 1 (ภาคเหนือ) การไฟฟ้าเขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) การไฟฟ้าเขต 3 (ภาคกลาง) และการไฟฟ้าเขต 4 (ภาคใต้) และสำนักงานใหญ่ครอบคลุมพื้นที่ 51,000 ตารางกิโลเมตร เทียบได้เท่ากับร้อยละ 99.4 ของพื้นที่ ประเทศไทย ซึ่งสิ่งสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงนั้น สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือ บุคลากรในองค์กร ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ก็จะขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งคือ การทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรสนใจสำหรับผู้บริหารทุกระดับเพื่อนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงหน่วยงานให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นพนักงานที่อยู่ในฝ่ายสำนักงานหรือฝ่ายปฏิบัติการ ก็ตามสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบถึงปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงานของพนักงาน อาทิเช่น ความตึงเครียดในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงานและความผูกพันที่พนักงานมีกับองค์กร

ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการสรุปการดำเนินงานประจำปีและดำเนินการจัดทำวางแผนนโยบายการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศไว้ ดังนี้

1) นโยบายการบริหารและพัฒนา กฟภ. โดย นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว ผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งมั่นสู่ความเป็นองค์กรทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาลมีขีดสมรรถนะสูง สร้างความสุขให้แก่พนักงานและลูกค้าอย่างยั่งยืน โดยยึดหลัก 4S-12 Strategies มีเนื้อหา ดังนี้

1.1) เสริมสร้างความมั่นคง Strengthening

1.1.1) Capability Building สร้าง กฟภ. ให้องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High performance organization) ที่ขับเคลื่อนโดยบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่นในการทำงาน สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมบรรยากาศที่ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Happy workplace) ปรับปรุงระบบการทำงาน การประเมินผล การให้รางวัลอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส สามารถสร้างระบบการบริหารจัดการคนเก่งและพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

1.1.2) Strong Grid มุ่งเน้นการเสริมสร้างระบบไฟฟ้าให้มีความมั่นคงมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบไฟฟ้าสำหรับเมืองใหญ่และอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่สำคัญ พื้นที่เศรษฐกิจ และพื้นที่ยุทธศาสตร์ของประเทศให้มีประสิทธิภาพมั่นคงครอบคลุมทั่วถึงลูกค้าทุกกลุ่ม เพื่อพัฒนา กฟภ. ให้เป็น “Super PEA”

1.1.3) Renewable Energy and Energy Efficiency Partnership (REEP) ส่งเสริมสนับสนุน และลงทุนด้านพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน สร้างระบบไฟฟ้าและพัฒนา Smart Grid รองรับโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด Zoning โรงไฟฟ้างานทดแทน ให้บริการจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Energy efficiency) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการลงทุนและการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน

1.2) สร้างมาตรฐานที่เป็นเลิศ Standardizing

1.2.1) PEA Standard มีมาตรฐานด้านระบบจำหน่ายไฟฟ้าที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค ปรับปรุงพัฒนามาตรฐานระบบจำหน่ายไฟฟ้าของ กฟภ. (PEA standard) ให้รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ยกระดับความเชื่อถือได้ ประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพของระบบไฟฟ้า รวมทั้งเผยแพร่มาตรฐาน PEA Standard ให้เป็นที่ยอมรับในการไฟฟ้ากลุ่มภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงตอนล่าง (Lower mekong subregion: LMS) เพื่อส่งเสริมอุตสาหกรรมภายในประเทศและการค้าระหว่างประเทศ

1.2.2) Safety Excellence มุ่งสู่ Safety Performance ที่เป็นเลิศและสร้างระบบ Safety Management System ให้เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพปลูกฝัง PEA Safety Culture ยกระดับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรและลูกค้า จัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยทั้งระดับบุคคลและหน่วยงาน จัดฝึกอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ในด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

1.2.3) Operational Excellence มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการงานให้มีความชัดเจน ลดขั้นตอนความยุ่งยากและลดระยะเวลาดำเนินการ ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม พัฒนาระบบงานทั้ง Front Office และ Back Office บริหารจัดการตามกรอบระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ

1.3) มุ่งสู่ความทันสมัย Smart

1.3.1) Service Excellence มีการบริการลูกค้าที่เป็นเลิศและครบวงจร มุ่งเน้นการให้บริการที่รวดเร็ว เป็นมาตรฐาน โปร่งใส โดยมีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และให้บริการพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทีมงานที่มีคุณภาพพัฒนาและปรับปรุงงานแก่ไฟฟ้าขัดข้องให้มีประสิทธิภาพ

1.3.2) Grid Modernization พัฒนาระบบไฟฟ้าให้ทันสมัยเป็น Smart Grid มุ่งเน้นพัฒนาระบบไฟฟ้าและระบบ ICT รองรับโครงการ Smart Grid ที่ทันสมัยส่งเสริมการใช้มาตรฐาน IEC 61850 สำหรับการทำงานร่วมกันได้ (Interoperability) ของอุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถานีไฟฟ้าส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาบุคลากรด้าน Smart Grid เร่งรัดโครงการพัฒนาโครงข่ายอัจฉริยะ (Smart grid) ในพื้นที่พัทยา จังหวัดชลบุรี

1.3.3) Smart Organization พัฒนาระบบสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการขององค์กร พัฒนาโครงข่ายสื่อสารสมัยใหม่ (Next generation network: NGN) สนับสนุนการใช้ระบบ Cloud ที่มีมาตรฐานและปลอดภัย ส่งเสริมการใช้ระบบ ICT อย่างเต็มประสิทธิภาพ สนับสนุนงาน ICT ของภาครัฐในด้านความมั่นคงและสาธารณสุข พัฒนาบุคลากรในด้านสารสนเทศรองรับ Digital Economy

1.4) เด็บโตอย่างยั่งยืน Sustainable

1.4.1) Excellence in Governance มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน มีมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมถึง

การสร้างต้นแบบการไฟฟ้าโปร่งใสและขยายผลไปยังการไฟฟ้าต่าง ๆ พัฒนาบุคลากรทั้งด้าน Soft Skill & Hard Skill ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

1.4.2) Towards Sustainable CSR เติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจของประเทศตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง บูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมาภิบาลและการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยถือว่าการให้ความสำคัญรับผิดชอบต่อสังคมเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันทั่วทั้งองค์กร โดยมุ่งเน้นให้มีการดำเนินกิจการเพื่อสร้างให้เกิดคุณค่าร่วม (Creating Shared Value: CSV) ระหว่างองค์กรและสังคมไปพร้อม ๆ กัน ส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสร้างนวัตกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชน ตลอดจนสร้างความเท่าเทียมทางสังคมโดยเร่งรัดขยายเขตระบบไฟฟ้าให้กับครัวเรือน ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทนเพื่อการท่องเที่ยวและความปลอดภัย

1.4.3) Enhancing Human Capital ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน สร้างกลไกนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร พัฒนาทักษะพนักงานสู่การทำงานอย่างมืออาชีพ จัดตั้งระบบคลังสมอง (Think tank) ริเริ่มก่อตั้งสถาบันวิชาการ กฟภ. (PEA academy) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและขยายผลการใช้งานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมกระบวนการ KM สู่การปฏิบัติงานประจำวัน สร้างการเรียนรู้ นวัตกรรม และสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มี Productivity สูงขึ้น

2) นโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้านการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนที่มีการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานตามภารกิจ เพื่อตอบสนองต่อทิศทางดังกล่าว กฟภ. จึงมุ่งพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility : CSR) ของ กฟภ. ให้มีมาตรฐานเทียบเท่ากับกรอบหลักการสากลของ International Organization for Standardization หรือ ISO 26000 โดยกำหนดเป็นนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1) มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักการพื้นฐานที่ดี 7 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความโปร่งใส การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การเคารพต่อผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเคารพต่อหลักนิติธรรม การเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล และการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

2.2) เสริมสร้างกระบวนการและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อทำให้องค์กร กฟภ. และผู้บริหารกำกับดูแลการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ได้อย่างเป็นระบบ

ครบถ้วนทั้งการกำหนดทิศทาง การกำกับดูแลการดำเนินงานและติดตามเพื่อขับเคลื่อนผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3) สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับขององค์กรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในการดำเนินงานประจำวัน

2.4) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรด้วยความเป็นธรรม และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรอย่างเป็นเลิศ ทั้งในด้านการจ้างงาน สภาพแวดล้อมต่างๆของการปฏิบัติงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร

2.5) พัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ การปฏิบัติงานของ กฟภ. ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ที่นำไปสู่การป้องกัน รักษา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน ให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำสำนักงานสีเขียว (Green Office) และพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

2.6) มุ่งเน้นและส่งเสริมการปฏิบัติด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทานต่อต้านการทุจริต มีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม และแข่งขันอย่างเป็นธรรม

2.7) ยึดมั่นแนวทางความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค โดยครอบคลุมการตลาดอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค ให้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันกาล และมุ่งเน้นให้เกิดการบริโภคที่ยั่งยืน

2.8) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนทั้งที่อยู่รอบพื้นที่ปฏิบัติงานของ กฟภ. และชุมชนที่สำคัญ ให้มีความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

3) นโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบริหารงานโดยให้ความสำคัญเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยความโปร่งใสเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงได้กำหนดนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0 เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกหน่วยงาน พึงยึดถือปฏิบัติอย่างทั่วถึง ดังนี้

3.1) การให้บริการที่เป็นธรรมพร้อมรับการตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้มีมาตรฐานให้บริการ และประกาศมาตรฐานการให้บริการ รวมถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผ่านช่องทาง

ต่าง ๆ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือปรับปรุงพัฒนาการให้บริการของหน่วยงาน

3.2) การเปิดเผยข้อมูลทั้งทางการเงินและไม่ใช้การเงิน อย่างครบถ้วนทันเวลา ชัดเจน และเชื่อถือได้ผ่านช่องทางที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้สะดวก จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนได้สืบค้นข้อมูล และเข้าตรวจสอบได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

3.3) การจัดการเรื่องร้องเรียน ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามคู่มือ กระบวนการ และกำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการเรื่องข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงเร่งรัด แก้ไขปัญหา และตอบสนองผู้ร้องเรียนให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานบริการ

3.4) การต่อต้านและป้องปรามการทุจริต ให้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ปลูกฝังวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายป้องกันและต่อต้านการทุจริต และคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน พัฒนากลไกการตรวจสอบและควบคุมภายใน เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการติดตามตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง

3.5) การส่งเสริมเครือข่ายประชาสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ติดตามตรวจสอบกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้มีความโปร่งใส และเป็นองค์กรที่ยั่งยืนเคียงคู่กับสังคม

4) นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งมั่นพัฒนากรอบหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล อันจะนำมาซึ่งกระบวนการจัดการที่โปร่งใสและมีความเป็นเลิศ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์การเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานควบคู่กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานตระหนักรู้และสามารถยึดถือปฏิบัติ จึงประกาศนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

4.1) ให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยึดถือและมุ่งมั่นปฏิบัติตามกรอบที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนด 5 ด้าน ได้แก่

4.1.1) สิทธิของรัฐในฐานะผู้ถือหุ้น (The state acting as an owner)

4.1.2) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable treatment of shareholder)

4.1.3) บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Relations with stakeholders)

4.1.4) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Transparency and disclosure)

4.1.5) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (The responsibilities of the boards of state-owned enterprises)

4.2) ให้คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตามกรอบ 5 ด้าน ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้บรรลุได้ตามหลักการกำกับดูแลกิจกรรมที่ดี 7 ประการ ได้แก่

4.2.1) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)

4.2.2) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)

4.2.3) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)

4.2.4) ความโปร่งใส (Transparency)

4.2.5) การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยต้องคำนึงถึงการจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆ ขึ้นนั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในงานทุกด้านเพื่อการแข่งขัน (Value creation)

4.2.6) การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ (Ethics)

4.2.7) การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใด ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น (Participation)

4.3) คณะกรรมการ และผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) แก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจ และกำกับดูแลให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม เพื่อป้องกันการใช้อิทธิพลภายในทราดผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interest) อันจะส่งผลให้เกิดความสูญเสียแก่องค์กรโดยรวม

4.4) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินขององค์กรอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน ทันกาลและตรวจสอบได้ ตลอดจนการให้ความสำคัญและแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วน

4.5) คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องประพฤติและปฏิบัติตนในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้าง

ผลตอบแทนสูงสุดแก่รัฐบาลและประชาชนในฐานะเจ้าของ รวมทั้งจะดำเนินกิจการด้านธุรกิจพลังงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศเดินหน้าสู่ความยั่งยืน (Sustainability) ยิ่งขึ้นต่อไป

ซึ่งจากนโยบายการให้บริการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำเป็นต้องมีพนักงานที่จะต้องคอยดูแลและให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก โดยที่พนักงานให้บริการประชาชนเหล่านี้ปฏิบัติงานด้วยความอดทนอดกลั้น ขยัน อดทนและถือว่าเป็นงานหลักขององค์กร ซึ่งหากพนักงานเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ก็อาจจะทำให้การปฏิบัติงานไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย พนักงานและลูกจ้างพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 28,079 คน เป็นเพศชาย 20,816 คน หรือร้อยละ 74.13 และเพศหญิง 7,263 คน หรือร้อยละ 25.87 อายุต่ำกว่า 45 ปี จำนวน 12,839 คน หรือร้อยละ 45.72 และสูงกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 15,240 คน หรือร้อยละ 54.28 ในด้านการศึกษาของพนักงาน มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.04 ปริญญาโท ร้อยละ 3.36 ปริญญาตรี ร้อยละ 24.91 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 71.69 โดยแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร (ตำแหน่งบังคับบัญชาตามโครงสร้างตั้งแต่ระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนกขึ้นไป) ร้อยละ 23.44 และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 76.56 สำหรับลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นลูกจ้างรายเดือนจะจ้างตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งรวมถึงลูกจ้างประจำสำนักงานผู้ว่าการ รองผู้ว่าการและผู้ช่วยผู้ว่าการ แต่ไม่รวมผู้รับจ้างเหมาและผู้ปฏิบัติงาน ของผู้รับจ้างเหมา เช่น พนักงานขับรถประจำ ผวก. สรก. สชก. อช. และแม่บ้านประจำ สรก. สชก. เป็นต้น ลูกจ้างรายเดือน มีจำนวนทั้งสิ้น 79 คน เป็นเพศชาย 46 คน หรือร้อยละ 58.23 เพศหญิง 33 คน หรือร้อยละ 41.77 อายุต่ำกว่า 45 ปีจำนวน 54 คน หรือร้อยละ 68.35 และสูงกว่า 45 ปี จำนวน 25 คน หรือร้อยละ 31.65 (คณะกรรมการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์, 2557, หน้า 1-2)

2.3.2 ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง ตั้งอยู่เลขที่ 638 หมู่ 1 ถนนมาลัยแมน ตำบลอุทอง อำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการไฟฟ้าชั้น 2 สังกัดการไฟฟ้าเขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม โดยมี นายพันธ์ศักดิ์ จำเริญรสสวัสดิ์ เป็นผู้จัดการการไฟฟ้า มีการไฟฟ้าในสังกัด 3 แห่ง คือ

- 1) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขา อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- 2) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
- 3) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อย ตำบลสวนแตง อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง มีจำนวนผู้ใช้ไฟรวม 72,128 ราย มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน 13 ตำบล 155 หมู่บ้าน สถานีไฟฟ้าอุทองจ่ายไฟ 10 วงจร จ่ายโหลดรวมทั้งหมด 60 เมกะวัตต์ ระบบ

จำหน่าย 115 kV ระยะทาง 52.32 วงจรกิโลเมตร ระบบจำหน่าย 22 kV ระยะทาง 853.54 วงจรกิโลเมตร ระบบจำหน่ายแรงต่ำระยะทาง 1,308 วงจรกิโลเมตร หม้อแปลงทรัพย์สิน กฟภ. 833 เครื่อง รวม 52,185 kVA หม้อแปลงทรัพย์สินผู้ใช้ไฟ 728 เครื่อง รวม 132,910 kVA สำหรับแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง, 2561, หน้า 9) เป็นแผนปฏิบัติงานที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงานจำเป็นต้องพึงปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงานและให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังเป็นค่าเกณฑ์วัดและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละการไฟฟ้าด้วย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environment) โดยมีจุดประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainability and good governance) ประกอบด้วย 12 แผนงาน ดังนี้

1.1) การไฟฟ้าโปร่งใส

1.2) เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม กฟภ.

1.3) เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

1.4) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.5) งานส่งเสริมความปลอดภัย การประหยัดพลังงานไฟฟ้า และติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าให้

ถูกต้องตามมาตรฐานให้ภาคประชาชน

1.6) สำรวจและประเมินผลความพึงพอใจด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของ กฟภ.

1.7) การสานเสวนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม

1.8) สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสำคัญ

1.9) ประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมด้าน CSR ของพนักงาน

1.10) ศึกษาการสร้างคุณค่าร่วมและยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคม

1.11) การใช้กระดาษอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

1.12) ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการเงิน (Finance) การดำเนินงานสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจและการบริหารค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 แผนงาน ดังนี้

2.1) บริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2) เร่งรัดปรับปรุงค่าไฟฟ้ากรณีละเมิด

2.3) เร่งรัดเพิ่มรายได้ธุรกิจเสริม

2.4) ประสิทธิภาพการปิดใบสั่งงานให้บริการเสริมงานบำรุงรักษา

2.5) งานเร่งรัดการเบิกจ่ายงบลงทุนให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2.6) ความสำเร็จในการจัดซื้อพัสดุ

2.7) เร่งรัดการบันทึกเวลาการปฏิบัติงาน (Time confirm)

3) ด้านลูกค้า (Customer) มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้า ประกอบด้วย 8 แผนงาน ดังนี้

3.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า (Market research) เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้บริการของลูกค้า

3.2) วิเคราะห์เสียงของลูกค้า และจัดลำดับความต้องการ ความคาดหวัง เพื่อกำหนดแนวทางในการตอบสนองเสียงของลูกค้า

3.3) การปรับปรุงฐานข้อมูลขององค์กรเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และบริหารจัดการ

3.4) พัฒนาการให้บริการลูกค้า ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital service)

3.5) งานยกระดับมาตรฐานคุณภาพการให้บริการ

3.6) การบริหารความสัมพันธ์ของลูกค้าแต่ละกลุ่ม

3.7) การบริหารจัดการข้อร้องเรียนให้กับลูกค้า

3.8) พัฒนาสนับสนุนพนักงานที่ดูแลลูกค้ารายสำคัญ (Key account)

4) ด้านกระบวนการภายใน (Internal process) มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านจำหน่ายกระแสไฟฟ้า โดยพัฒนาประสิทธิภาพทุกระบบงาน ประกอบด้วย 8 แผนงาน ดังนี้

4.1) โครงการพัฒนาระบบส่งจำหน่ายระยะที่ 1

4.2) แผนงานการพัฒนา Strong Grid

4.3) แผนบำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า

4.4) แผนงานควบคุมลดหน่วยสูญเสีย

4.5) ความครบถ้วนของข้อมูล งานก่อสร้าง GIS กับระบบ SAP

4.6) แผนงานจัดทำ/ปรับปรุง SLA และ QA ตาม Supply Chain ของ กฟภ.

4.7) แผนงานปิดงานก่อสร้างตามแผน

4.8) แผนงานส่งเสริม วิจัยและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร

5) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning and growth) มีจุดประสงค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม ประกอบด้วย 4 แผนงาน ดังนี้

5.1) แผนงานพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management system)

- 5.2) แผนงานส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร
- 5.3) การเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ
- 5.4) การคัดเลือกสำนักงานไฟฟ้าดีเด่น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพรรณตรา มะโนส (2552, หน้า 45-46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนกลางคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวางแผน รองลงมาได้แก่ ระบบสารสนเทศ/ข้อมูลข่าวสาร หน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การประสานงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดได้แก่ การบริหารงานบุคคล

ภูวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 75-76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือในสังกัดกองเรือภาคที่ 1” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่มียศระดับจ่าตรี จ่าเอก อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานโอกาสความก้าวหน้าและสวัสดิการโดยสามารถทำนายหรือ อธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554, หน้า 108-110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย = 4.27 ในด้านจิตตะ คือการเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีค่าเฉลี่ย = 4.09 คือ ด้านวิริยะได้แก่ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน (2550, หน้า 41-42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลายจำกัด” ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษารายได้ ของพนักงานบริษัทวิริยะซัพพลาย จำกัด มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยเกื้อหนุนในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในอาชีพการงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปิยะวรรณ มารวิชัย (2550, หน้า 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงตามความรับรู้ของพนักงาน โดยให้ระดับความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง (2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ถ้าปัจจัยสภาพแวดล้อมดีก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน รวมถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน (3) ผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัยและบริหารปัจจัยเพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้น ให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นภารัตน์ สุขสนอง (2552, หน้า 84-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท เคฮิน ออโต้พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จและตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยความมั่นคงและความพอใจในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทฯ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ฯ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สวนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมแตกต่างกัน

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550, หน้า 57-60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.85)

มนสิชา แสงทอง (2552, หน้า 72-73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ และด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครอง บังคับบัญชา โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50 และ (3) พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รัชนิพร ภัคดี (2550, หน้า 87-89) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรรมการโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลก” พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรรมการโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง และปัจจัยด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ทักษะการปฏิบัติงาน เจตคติต่องานในหน้าที่ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรรมการโรงเรียนในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.89 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 79

กัญญ์กร์ สุন্নตา (2557, หน้า 77-79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า

1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีต้นสังกัดอยู่กองช่าง มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระหว่าง 1-5 ปี โดย

2) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ปัจจัยด้านเพศ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการ และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

ไพเราะ วรณะ (2552, หน้า 90-92) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ซุปเปอร์ บอร์ดแบนด์ เน็ทเวอร์ค จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยให้ระดับความคิดเห็นด้านระยะเวลาในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง (2) ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางบวก ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ถ้าลักษณะการบริหารงานดีก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (3) ผู้บริหารควรพิจารณาและบริหารลักษณะการบริหารงานเพื่อใช้เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมชาย เรื่องวงษ์ (2552, หน้า 57) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-29 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อายุงาน 1-5 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์(ประเทศไทย)จำกัดและรายได้ 7,500-10,000 บาท

2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนักงานมีความคิดเห็น

ปัจจัยด้านลักษณะของงานและด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นด้วยว่า ปัจจัยในด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่อำนวยความสะดวก และด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

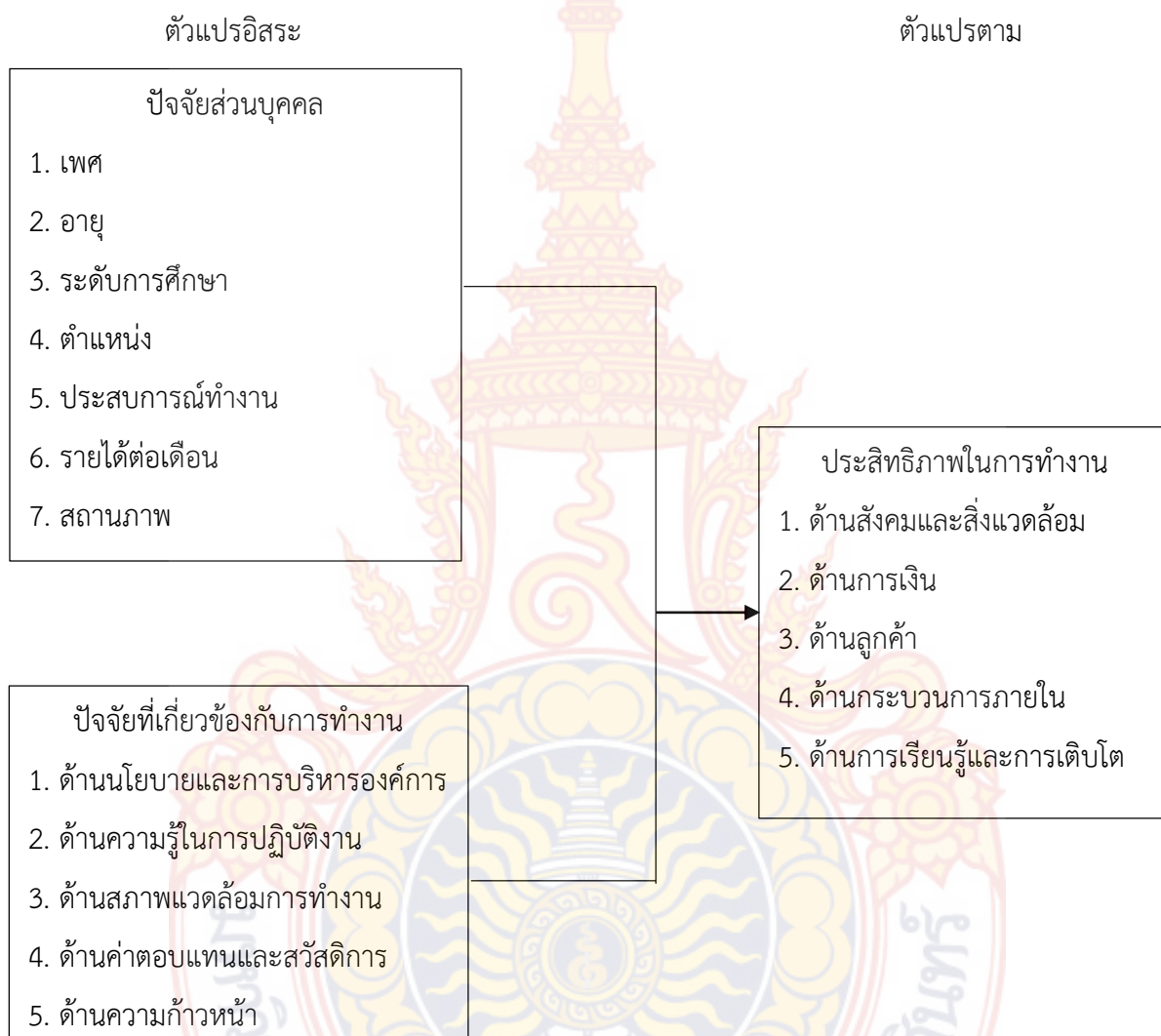
3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส การศึกษาและอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธวัชกุล ยุคถรรรม (2552, หน้า 52-55) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กรและด้านการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับกลาง ผลของการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลักษณะประชากร พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางสถิติเป็นรายด้านพบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์เพื่อสร้างกรอบแนวคิด ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของเฮร์เบอร์ก และคณะ (Herzberg et al.) ในเรื่อง ปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) 2) ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของปีเตอร์ (Tom Peter) 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ มาสโลว์ (Maslow) 4) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของคาสท์ และ โรเซนแวก (Kast and Rosenweiq) และ 5) ด้านความก้าวหน้า อ้างอิงจากแนวคิดทฤษฎีของ

เฮอ์เบอร์ก และคณะ (Herzberg et al.) ในเรื่อง ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรตามนั้น ผู้วิจัยได้อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2561 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของทุก ๆ หน่วยงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.5 สมมติฐานงานวิจัย

2.5.1) บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.5.2) บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5.3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดการไฟฟ้าในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 105 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง

หน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	จำนวน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง	80
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอสองพี่น้อง	16
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคย่อยตำบลสวนแตง	3
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคย่อยตำบลทุ่งคอก	6
รวม	105

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.1 การสร้างแบบสอบถาม

รายละเอียดของเครื่องมือในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.2.1.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2.1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มา กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.1.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1) สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้และสถานภาพทางสังคม ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-end) แบบมีให้เลือก 2 คำตอบ (Dichotomous choices) แบบมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) และแบบปลายเปิด (Open-end)

2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง

3) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสวัสดิการและด้านความก้าวหน้า

4) เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกันเป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าตีความหมายออกเป็น 5 ระดับ ในส่วนการวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำมาหารด้วยจำนวนระดับที่ต้องการวัด ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2540, หน้า 75)

$$\begin{aligned} \text{ระยะช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

5	มีประสิทธิภาพ/ความเห็นมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.21 – 5.00
4	มีประสิทธิภาพ/ความเห็นมาก	ช่วงคะแนน	3.41 – 4.20
3	มีประสิทธิภาพ/ความเห็นปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.61 – 3.40
2	มีประสิทธิภาพ/ความเห็นน้อย	ช่วงคะแนน	1.81 – 2.60
1	มีประสิทธิภาพ/ความเห็นน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.80

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามและเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสมบูรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายในและด้านการเรียนรู้และการเติบโต

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างที่มีความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงการใช้ภาษาให้ครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัยด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อที่มี IOC ≥ 0.6 ขึ้นไป ถ้าข้อใดมีคะแนนต่ำกว่า 0.6 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจากผลการวัดค่า IOC พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำไปใช้ได้ โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) ดร.กำธร ไพจิตต์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

2) นายศุภเสกย์ เกษมณี ตำแหน่งรองผู้จัดการด้านเทคนิค การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี

3) นางสาวปภัทสรพรรณ มั่นมณี ตำแหน่ง รองผู้จัดการด้านบริหาร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทง จังหวัดสุพรรณบุรี

โดยแบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

- +1 เมื่อมีความเห็นว่าข้อคำถามตรงกับประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับประเด็นหลักของเนื้อหา

จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยใช้สมการดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการแก้ไขแล้วไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อดูความชัดเจนและการสื่อความหมายของคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) แล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

3.2.2.5 นำแบบสอบถามที่เสร็จสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชากรจำนวน 105 ชุด แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์แจ้งขอความร่วมมือถึงผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

3.3.2 จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยกับผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี และการไฟฟ้าในสังกัด

3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา 2 สัปดาห์

3.3.4 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยในครั้งนี้ให้บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 105 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รวบรวมเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสวัสดิการและด้านความก้าวหน้า โดยใช้การวิเคราะห์ทางด้านสถิติพื้นฐานคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.4.2 การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t-test

3.4.3 การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพรและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way analysis of variance) และเมื่อพบผลความแตกต่างทางสถิติจึงทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

3.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การตีความหมายดังนี้ (ธวัชชัย งานสันติวงศ์, 2542, หน้า 68)

ค่า r 0.00 – 0.20 ไม่มีความสัมพันธ์

ค่า r 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่า r 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า r 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่า r 0.81 – 0.90 มีความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย

การวัดประสิทธิภาพและศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามเพศ

(N = 105)

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	72	68.6
หญิง	33	31.4
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศของประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมา คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 31.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามอายุ

(N = 105)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-25 ปี	14	13.3
26-35 ปี	36	34.3
36-45 ปี	20	19
46-60 ปี	35	33.3
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุของประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46–60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 กลุ่มที่มีอายุ 36–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 และกลุ่มที่มีอายุ ระหว่าง 18–25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 105)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช. หรือเทียบเท่า	8	7.6
ปวส./อนุปริญญา	34	32.4
ปริญญาตรี	58	55.2
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.8
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาของประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.4 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.6 และกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรส่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับผู้บริหาร	16	15.2
ระดับปฏิบัติการ	71	67.6
ลูกจ้าง	18	17.1
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งของประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมา คือตำแหน่งลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 17.1 และตำแหน่งระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรส่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N = 105)

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	32	30.5
6-10 ปี	28	26.7
11-15 ปี	8	7.6
16-20 ปี	4	3.8
21 ปีขึ้นไป	33	31.4
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสบการณ์ทำงานของประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N = 105)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000-15,000 บาท	15	14.3
15,001-25,000 บาท	49	46.7
25,001-35,001 บาท	7	6.7
35,001-45,000 บาท	11	10.5
มากกว่า 45,000 บาท	23	21.9
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์พบว่า รายได้ต่อเดือนของประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้อยู่ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001–25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.9 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000–15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.3 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001–45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.5 และ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001–35,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
จำแนกตามสถานภาพสมรส

(N = 105)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
โสด	37	35.2
สมรส	63	60
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	4.8
รวม	105	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพสมรส ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้อยู่ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา คือ กลุ่มมีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 35.2 และ กลุ่มมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมแต่ละด้าน

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ	
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.27	.556	มากที่สุด	1	
ด้านการเงิน	4.17	.517	มาก	3	
ด้านลูกค้า	4.24	.623	มากที่สุด	2	
ด้านกระบวนการภายใน	4.03	.661	มาก	5	
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	4.16	.586	มาก	4	
รวม	4.17	.486	มาก		

จากข้อมูลในตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก (4.17) ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยข้อมูลในแต่ละด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในอันดับแรก (4.27) ส่วนอันดับรองลงมา คือ ด้านลูกค้า (4.24) ด้านการเงิน (4.17) ด้านการเรียนรู้ และเติบโต (4.16) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านกระบวนการภายใน (4.03)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

(N = 105)

ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องปรามการทุจริต และคอร์รัปชัน เช่น การไฟฟ้าโปร่งใส เป็นต้น	4.24	.803	มากที่สุด	4
2. ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	.755	มากที่สุด	2
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR เช่น โครงการชุมชน ปลอดภัยใช้ไฟ PEA เป็นต้น	4.06	.853	มาก	5
4. ให้การส่งเสริมการประหยัดและการใช้พลังงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	.672	มากที่สุด	3
5. ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบบนพื้นฐานคุณธรรม และจริยธรรม	4.45	.635	มากที่สุด	1
รวม	4.27	.556	มากที่สุด	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.27) พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในอันดับแรก (4.45) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (4.33) บุคลากรให้การส่งเสริมการประหยัดและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (4.28) บุคลากรเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องปรามการทุจริตและการคอร์รัปชัน เช่น การไฟฟ้าโปร่งใส เป็นต้น (4.24) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR เช่น โครงการชุมชนปลอดภัยใช้ไฟ PEA เป็นต้น (4.06)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงิน

(N = 105)

ด้านการเงิน	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. มีการจัดการและบริหารสินทรัพย์ที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.23	.710	มากที่สุด	1
2. ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการเร่งรัดปรับปรุงค่าไฟฟ้าในกรณีมิเตอร์ชำรุดละเมิดสิทธิ์การใช้ไฟฟ้า	4.17	.802	มาก	3
3. ให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.20	.789	มาก	2
4. ให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบลงทุนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	4.11	.678	มาก	5
5. ดำเนินการและให้ความสำคัญกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานลงในระบบฐานข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	4.12	.599	มาก	4
รวม	4.17	.517	มาก	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก (4.17) พบว่าบุคลากรมีการจัดการและบริหารสินทรัพย์ที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในอันดับแรก (4.23) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (4.20) บุคลากรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการเร่งรัดปรับปรุงค่าไฟฟ้าในกรณีมิเตอร์ชำรุดละเมิดสิทธิ์การใช้ไฟฟ้า (4.17) บุคลากรดำเนินการและให้ความสำคัญกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานลงในระบบฐานข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (4.12) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบลงทุนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด (4.11)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลูกค้า

(N = 105)

ด้านลูกค้า	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. มีความพร้อมในงานบริการลูกค้าทุกกลุ่ม	4.39	.643	มากที่สุด	1
2. มีการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานการให้บริการลูกค้าสัมพันธ์	4.31	.709	มากที่สุด	2
3. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริการลูกค้า (Digital service)	4.22	.759	มากที่สุด	3
4. มีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้าและนำมาปรับปรุงงานด้านบริการ	4.13	.797	มาก	5
5. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และบริหารจัดการ	4.14	.814	มาก	4
รวม	4.24	.623	มากที่สุด	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลูกค้าอยู่ในระดับมากที่สุด (4.24) พบว่า บุคลากรมีความพร้อมในงานบริการลูกค้าทุกกลุ่ม (4.39) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีการปรับปรุง และยกระดับมาตรฐานการให้บริการลูกค้าสัมพันธ์ (4.31) บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ บริการลูกค้า (Digital service) (4.22) บุคลากรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ การวิเคราะห์และบริหารจัดการ (4.14) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจของ ลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้าและนำมาปรับปรุงงานด้านบริการ (4.13)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการภายใน

(N = 105)

ด้านกระบวนการภายใน	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. ให้การส่งเสริมและสนับสนุนกับแผนบำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า	4.19	.773	มาก	1
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแผนงานลดหน่วยสูญเสียในระบบจำหน่ายไฟฟ้า	4.10	.820	มาก	3
3. สามารถจัดทำฐานข้อมูลงานก่อสร้างได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	3.81	.878	มาก	5
4. สามารถบริหารจัดการแผนงานข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ	3.95	.903	มาก	4
5. มีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.11	.788	มาก	2
รวม	4.03	.661	มาก	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการภายในอยู่ในระดับมาก (4.03) พบว่า บุคลากรให้การส่งเสริมและสนับสนุนกับแผนบำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า (4.19) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (4.11) บุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแผนงานลดหน่วยสูญเสียในระบบจำหน่ายไฟฟ้า (4.10) บุคลากรสามารถบริหารจัดการแผนงานข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ (3.95) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรสามารถจัดทำฐานข้อมูลงานก่อสร้างได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (3.81)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และเติบโต

(N = 105)

ด้านการเรียนรู้และเติบโต	MEAN	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. มีการเรียนรู้เพิ่มเติม การรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา	4.29	.717	มากที่สุด	1
2. ได้รับการส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร	4.07	.724	มาก	5
3. ได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากหน่วยงานของท่าน	4.11	.836	มาก	4
4. สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	.713	มาก	3
5. ให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับแผนงานในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นต้น	4.18	.731	มาก	2
รวม	4.16	.586	มาก	

จากข้อมูลในตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และเติบโตอยู่ในระดับมาก (4.16) พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้เพิ่มเติม การรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา (4.29) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับแผนงานในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นต้น (4.18) บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4.14) บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากหน่วยงานของท่าน (4.11) และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร (4.07)

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี		จำนวน	Mean	S.D.	t-test	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ชาย	72	4.34	.514	1.806	.074
	หญิง	33	4.13	.622		
ด้านการเงิน	ชาย	72	4.15	.509	-.377	.707
	หญิง	33	4.19	.542		
ด้านลูกค้า	ชาย	72	4.20	.636	-.856	.394
	หญิง	33	4.32	.596		
ด้านกระบวนการภายใน	ชาย	72	4.06	.589	.549	.584
	หญิง	33	3.98	.804		
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ชาย	72	4.17	.597	.292	.771
	หญิง	33	4.13	.567		
รวม	ชาย	72	4.18	.467	.327	.744
	หญิง	33	4.15	.534		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ค่าสถิติทดสอบ t ที่คำนวณได้เท่ากับ .374 และมีค่า Sig. เท่ากับ .744 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ

(N = 105)

ช่วงอายุ	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
18-25 ปี	14	4.26	.469	มากที่สุด
26-35 ปี	36	4.17	.460	มาก
36-45 ปี	20	4.07	.383	มาก
46-60 ปี	35	4.20	.453	มากที่สุด
รวม	105	4.17	.475	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ อยู่ในระดับมาก (4.17)
โดยประชากรที่อยู่ช่วงอายุ 18-25 ปี อยู่ในอันดับแรก (4.26) ส่วนอันดับรองลงมา คือ ประชากรที่อยู่
ในช่วงอายุ 46-60 ปี (4.20) ในช่วงอายุ 26-35 ปี (4.17) และในช่วงอายุ 36-45 ปี (4.07) เป็นอันดับ
สุดท้าย

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์จากความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ	SS	df	MS	F	Sig.
	แปรปรวน					
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.963	3	.321	1.040	.378
	ภายในกลุ่ม	31.195	101	.309		
	รวม	32.158	104			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	.626	3	1.226	.776	.510
	ภายในกลุ่ม	27.170	101	.235		
	รวม	27.797	104			
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	.805	3	.268	.684	.564
	ภายในกลุ่ม	39.603	101	.392		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	รวม	40.408	104			
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2.977	3	.992	2.363	.076
	ภายในกลุ่ม	42.419	101	.420		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.458	3	.486	1.435	.237
	ภายในกลุ่ม	34.198	101	.339		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.362	3	.121	.502	.682
	ภายในกลุ่ม	24.245	101	.240		
	รวม	24.607	104			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 105)

ระดับการศึกษา	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
ปวช. หรือเทียบเท่า	8	3.96	.456	มาก
ปวส./อนุปริญญา	34	4.21	.496	มากที่สุด
ปริญญาตรี	58	4.18	.501	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.27	.270	มากที่สุด
รวม	105	4.17	.486	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ อยู่ในระดับมาก (4.17) โดยบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในอันดับแรก (4.27) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา (4.21) บุคลากรระดับการศึกษา ปริญญาตรี (4.18) และบุคลากรระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า (3.96) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.799	3	.266	.857	.466
	ภายในกลุ่ม	31.360	101	.310		
	รวม	32.158	104			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.520	3	.507	1.947	.127
	ภายในกลุ่ม	26.277	101	.260		
	รวม	27.797	104			
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	1.203	3	.401	1.033	.381
	ภายในกลุ่ม	39.205	101	.388		
	รวม	40.408	104			
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.057	3	.352	.803	.495
	ภายในกลุ่ม	44.339	101	.439		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.295	3	.098	.281	.839
	ภายในกลุ่ม	35.361	101	.350		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.449	3	.150	.626	.600
	ภายในกลุ่ม	24.158	101	.239		
	รวม	24.607	104			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ตำแหน่ง	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
ระดับผู้บริหาร	16	4.45	.343	มากที่สุด
ระดับปฏิบัติการ	71	4.18	.481	มาก
ระดับลูกจ้าง	18	3.90	.490	มาก
รวม	105	4.17	.486	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก (4.17) โดยบุคลากรระดับผู้บริหาร อยู่ในอันดับแรก (4.45) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ (4.18) และบุคลากรลูกจ้าง (3.90) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	4.537	2	2.268	8.376	.000*
	ภายในกลุ่ม	27.622	102	.271		
	รวม	32.158	104			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.391	2	1.695	7.086	.001*
	ภายในกลุ่ม	24.406	102	.239		
	รวม	27.797	104			
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	2.495	2	1.248	3.357	.039*
	ภายในกลุ่ม	37.912	102	.372		
	รวม	40.408	104			
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	1.389	2	.695	1.610	.205
	ภายในกลุ่ม	44.007	102	.431		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2.046	2	1.023	3.105	.050
	ภายในกลุ่ม	33.609	101	.330		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.530	2	1.265	5.845	.004*
	ภายในกลุ่ม	22.077	102	.216		
	รวม	24.607	104			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินและด้านลูกค้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์หาความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งเป็นรายคู่ โดย วิธี LSD ดังตารางที่ 4.15 ตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบจากความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ตำแหน่ง	Mean	ระดับผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง
		4.68	4.26	3.94
ระดับผู้บริหาร	4.68	-	.42*	.74*
ระดับปฏิบัติการ	4.26	-	-	.32*
ลูกจ้าง	3.94	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกับบุคลากรระดับปฏิบัติการและลูกจ้าง บุคลากรระดับปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกับบุคลากรระดับลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวมของบุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ตำแหน่ง	Mean	ระดับผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง
		4.49	4.17	3.86
ระดับผู้บริหาร	4.49	-	-	.63*
ระดับปฏิบัติการ	4.17	-	-	-
ลูกจ้าง	3.86	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน แตกต่างกับบุคลากรระดับลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวม บุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลูกค้ำ จำแนกตามตำแหน่ง

(N = 105)

ตำแหน่ง	Mean	ระดับผู้บริหาร	ระดับปฏิบัติการ	ลูกจ้าง
		4.55	4.22	4.01
ระดับผู้บริหาร	4.55	-	-	.54*
ระดับปฏิบัติการ	4.22	-	-	-
ลูกจ้าง	4.01	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลูกค้ำ แตกต่างกับบุคลากรระดับลูกจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวม บุคลากรระดับผู้บริหาร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N = 105)

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
1-5 ปี	32	4.13	.406	มาก
6-10 ปี	28	4.14	.621	มาก
11-15 ปี	8	4.39	.270	มากที่สุด
16-20 ปี	4	4.08	.748	มาก
21 ปีขึ้นไป	33	4.21	.445	มากที่สุด
รวม	105	4.17	.486	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับ มาก (4.17) โดยบุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อยู่ในอันดับแรก (4.39) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป (4.21) บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี (4.14) บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี (4.13) และบุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี (4.08) เป็น อันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.574	4	.394	1.287	.280
	ภายในกลุ่ม	30.584	100	.306		
	รวม	32.158	104			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2.011	4	.503	1.949	1.08
	ภายในกลุ่ม	25.786	100	.258		
	รวม	27.797	104			
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	.884	4	.221	.559	.693
	ภายในกลุ่ม	39.523	100	.395		
	รวม	40.408	104			
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	.471	4	.118	.262	.902
	ภายในกลุ่ม	44.926	100	.449		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	.499	4	.125	.355	.840
	ภายในกลุ่ม	35.156	100	.352		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.546	4	.137	.567	.687
	ภายในกลุ่ม	24.061	100	.241		
	รวม	24.607	104			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N = 105)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
10,000-15,000 บาท	15	4.05	.406	มาก
15,001-25,000 บาท	49	4.15	.528	มาก
25,001-35,000 บาท	7	4.26	.499	มากที่สุด
35,001-45,000 บาท	11	4.27	.317	มากที่สุด
มากกว่า 45,000 บาท	23	4.24	.516	มากที่สุด
รวม	105	4.17	.486	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน อยู่ในระดับมาก (4.17) โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท อยู่ในอันดับแรก (4.27) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท (4.26) บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท (4.24) บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท (4.15) และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท (4.05) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.307	4	.577	1.932	.111
	ภายในกลุ่ม	29.852	100	.209		
	รวม	32.158	104			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.997	4	.499	1.935	.110
	ภายในกลุ่ม	25.799	100	.258		
	รวม	27.797	104			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	.785	4	.196	.495	.739
	ภายในกลุ่ม	39.622	100	.396		
	รวม	40.408	104			
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	.181	4	.045	.100	.982
	ภายในกลุ่ม	45.215	100	.452		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.067	4	.267	.771	.546
	ภายในกลุ่ม	34.589	100	.346		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.526	4	.132	.546	.702
	ภายในกลุ่ม	24.081	100	.241		
	รวม	24.607				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ

(N = 105)

สถานภาพ	จำนวน	Mean	S.D.	ความหมาย
โสด	37	4.17	.443	มาก
สมรส	63	4.22	.473	มากที่สุด
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	3.56	.639	มาก
รวม	105	4.17	.486	มาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ อยู่ในระดับมาก
(4.17) โดยบุคลากรสถานะสมรส อยู่ในอันดับแรก (4.22) ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรอยู่ใน
สถานะโสด (4.17) และบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (3.56) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.108	2	1.054	3.577	.032*
	ภายในกลุ่ม	30.051	102	.295		
	รวม	32.158	104			
ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	1.686	2	.843	3.293	0.041*
	ภายในกลุ่ม	26.110	102	.256		
	รวม	27.797	104			
ด้านลูกค้า	ระหว่างกลุ่ม	1.638	2	.819	2.154	.121
	ภายในกลุ่ม	38.770	102	.380		
	รวม	40.408	104			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

(N = 105)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี	ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านกระบวนการภายใน	ระหว่างกลุ่ม	5.212	2	2.606	6.614	.002*
	ภายในกลุ่ม	40.185	102	.394		
	รวม	45.397	104			
ด้านการเรียนรู้และเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	1.697	2	.849	2.549	.083
	ภายในกลุ่ม	33.958	102	.394		
	รวม	35.656	104			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.031	2	1.016	4.589	0.012*
	ภายในกลุ่ม	22.575	102	.221		
	รวม	24.607	104			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินและด้านกระบวนการภายใน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์หาความแปรปรวนของกลุ่มตำแหน่งเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ดังตารางที่ 4.24 ตารางที่ 4.25 และตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ

(N = 105)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.18	4.36	3.76
โสด	4.18	-	-	-
สมรส	4.36	-	-	.60*
หม้าย/หย่าร้าง	3.76	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม แตกต่างกับบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวมบุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามสถานภาพ

(N = 105)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.10	4.24	3.68
โสด	4.10	-	-	-
สมรส	4.24	-	-	.56*
หม้าย/หย่าร้าง	3.68	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน แตกต่างกับบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวมบุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการภายใน จำแนกตามสถานภาพ

(N = 105)

สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		4.06	4.10	3.04
โสด	4.06	-	-	1.02*
สมรส	4.10	-	-	1.06*
หม้าย/หย่าร้าง	3.04	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรสถานะโสด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน แตกต่างกับบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ บุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการภายใน แตกต่างกับบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และโดยภาพรวมบุคลากรสถานะสมรส มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการภายใน มากกว่าบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	.561**	.000
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	.545**	.000
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.523**	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.416**	.000
ด้านความก้าวหน้า	.465**	.000
รวม	.606**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด (.561**) รองลงมาคือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน (.545**) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (.523**) ด้านความก้าวหน้า (.465**) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (.416**)

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
1. หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานและนโยบายสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร และมีการบริหารจัดการแผนงานที่มีประสิทธิภาพ	.384**	.000
2. หน่วยงานมีการชี้แจงแผนงานและนโยบายแก่พนักงานทุกระดับ	.487**	.000
3. หน่วยงานมีโครงสร้างตามสายงานและการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	.477**	.000
4. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	.406**	.000
รวม	.561**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหารองค์การพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
1. มีความรู้ ความชำนาญและทักษะเฉพาะทางตรงกับสายงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	.393**	.000
2. สามารถนำความรู้ที่ท่านมีมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ	.440**	.000
3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.436**	.000
4. สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.434**	.000
รวม	.545*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
1. รู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะที่ปฏิบัติงาน	.280**	.004
2. ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ดำเนินงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้	.435**	.000
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความพร้อมและมีความปลอดภัยในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์และมียานพาหนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	.477**	.000
4. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	.375**	.000
รวม	.523**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
1. ได้รับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.301**	.002
2. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	.358**	.000
3. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	.344**	.000
4. หน่วยงานมีการวางแผนในเรื่องสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพของพนักงานหลังเกษียณอายุการปฏิบัติงาน	.429**	.000
รวม	.416**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.37 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้า

(N = 105)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	Sig.(2-tailed)
1. ได้รับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	.273**	.005
2. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจและเพียงพอต่อการดำรงชีพ	.350**	.000
3. ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	.503**	.000
4. หน่วยงานมีการวางแผนในเรื่องสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพของพนักงานหลังเกษียณอายุการปฏิบัติงาน	.425**	.000
รวม	.465**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากข้อมูลในตารางที่ 4.38 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า พบว่าทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเปิดโอกาสให้บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ปรากฏว่ามีบุคลากรจำนวน 2 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่าง ๆ ดังตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.39 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

N = 2

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้จัดทำรายงานผลการวิจัยส่งถึง ผู้อวยการเขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง เพื่อทราบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	1	50
2. นำผลการวิจัยที่ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ดียิ่งขึ้น	1	50
รวม	2	100

จากข้อมูลในตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีว่าให้จัดทำรายงานผลการวิจัยส่งถึง ผู้อวยการเขตการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง เพื่อทราบและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาภายในองค์กรและนำผลการวิจัยที่ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 105 คน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งมีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของประชากร

5.1.1.1 เพศ ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย คิดเป็นร้อยละ 68.6 และ เพศ หญิง คิดเป็นร้อยละ 31.4

5.1.1.2 อายุ ประชากรที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 34.3 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 19 และกลุ่มที่มีอายุ ระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

5.1.1.3 ระดับการศึกษา ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 32.4 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.6 และกลุ่มที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

5.1.1.4 ตำแหน่ง ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็น ร้อยละ 67.6 รองลงมา คือตำแหน่งลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 17.1 และตำแหน่งระดับผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 15.2 ตามลำดับ

5.1.1.5 ประสิทธิภาพการทำงาน ประชากรที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 และ กลุ่มที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

5.1.1.6 รายได้ต่อเดือน ประชากรที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.9 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.3 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.5 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.7

5.1.1.7 สถานภาพสมรส ประชากรที่ทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา คือ กลุ่มมีสถานภาพ โสด คิดเป็นร้อยละ 35.2 และ กลุ่มมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

5.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

5.1.2.1 ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรให้การส่งเสริมการประหยัดและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องปรามการทุจริตและคอร์รัปชัน เช่น การไฟฟ้าโปร่งใส เป็นต้น และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR เช่น โครงการชุมชนปลอดภัยใช้ไฟ PEA เป็นต้น

5.1.2.2 ด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีการจัดการและบริหารสินทรัพย์ที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค บุคลากรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการเร่งรัดปรับปรุงค่าไฟฟ้าในกรณีมิเตอร์ชำรุดละเมิดสิทธิ์การใช้ไฟฟ้า

บุคลากรดำเนินการและให้ความสำคัญกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานลงในระบบฐานข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5.1.2.3 ด้านลูกค้า ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านลูกค้าอยู่ในระดับมากที่สุดพบว่า บุคลากรมีความพร้อมในงานบริการลูกค้าทุกกลุ่ม ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานการให้บริการลูกค้าสัมพันธ์ บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการลูกค้า (Digital service) บุคลากรมีการปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และบริหารจัดการ และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้า และนำมาปรับปรุงงานด้านบริการ

5.1.2.4 ด้านกระบวนการภายในผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านกระบวนการภายในอยู่ในระดับมาก พบว่า บุคลากรให้การส่งเสริมและสนับสนุนกับแผนบำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแผนงานลดหน่วยสูญเสียในระบบจำหน่ายไฟฟ้า บุคลากรสามารถบริหารจัดการแผนงานข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรสามารถจัดทำฐานข้อมูลงานก่อสร้างได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

5.1.2.5 ด้านการเรียนรู้และเติบโต ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการเรียนรู้และเติบโตอยู่ในระดับมากพบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้เพิ่มเติม การรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับแผนงานในการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกาย การสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการทำงาน เป็นต้น บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากหน่วยงานของท่าน และอันดับสุดท้ายคือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร

5.1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.3.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย

5.1.3.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และอยู่ในระดับมาก โดยประชากรที่อยู่ช่วงอายุ 18-25 ปี อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ ประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 46-60 ปี ในช่วงอายุ 26-35 ปี และในช่วงอายุ 36-45 ปี เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรระดับการศึกษา ปวส./อนุปริญญา บุคลากรระดับการศึกษา ปริญญาตรี และบุคลากรระดับการศึกษา ปวช. หรือเทียบเท่า เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3.4 ตำแหน่ง ผลการวิจัยความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามตำแหน่งพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินและด้านลูกค้าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพจำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรระดับผู้บริหารอยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมาคือ บุคลากรระดับปฏิบัติการ และบุคลากรลูกจ้างเป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3.5 ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยในเรื่องของความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี บุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี และบุคลากรมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3.6 รายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ

อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.3.7 สถานภาพ ผลการวิจัยความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามสถานภาพพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินและด้านกระบวนการภายใน แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสถานะสมรส อยู่ในอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมา คือ บุคลากรอยู่ในสถานะโสด และบุคลากรสถานะหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ เป็นอันดับสุดท้าย

5.1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านนโยบายและการบริหารองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.4.2 ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.4.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้วในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.4.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.4.5 ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าพบว่า ทุกข้อมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง ได้มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประจำปี 2561 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าให้กับประชาชนในอำเภออุ้มทอง จึงต้องให้ความสำคัญกับงานให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้า อีกทั้งมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการให้บริการเหนือความคาดหวังของประชาชน เช่น การให้บริการนอกเวลาทำการหรือนอกสถานที่ โครงการใช้ไฟได้ภายใน 24 ชั่วโมง และการนำแอปพลิเคชันมาอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน เป็นต้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอ

อุทกภัยได้ให้ความสำคัญกับการป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบและได้เข้าร่วมโครงการการไฟฟ้า
โปร่งใส ซึ่งเป็นนโยบายของผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานคุณธรรมและ
จริยธรรม ยังมุ่งเน้นถึงแผนงานด้านความปลอดภัยที่เข้มงวดกับบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและ
ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับความเสี่ยงหรืออุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้กระแสไฟฟ้า อีกทั้งภายใน
สำนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทกยังรณรงค์ให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและเกิด
ประโยชน์สูงสุด เนื่องจากบุคลากรได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพย์สินที่มีคุณภาพ รวมทั้งยังมี
แผนงานเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ที่เกิดจากหน่วยสูญเสียในระบบจำหน่ายกระแสไฟฟ้า การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทกยังมีแผนการจัดส่งพนักงานไปอบรม เพื่อเสริม
ทักษะ การเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน
รวมทั้งมีการกำหนดแผนการดำเนินงานในแต่ละแผนกที่ชัดเจน และสามารถชี้แจงให้กับบุคลากรได้ทราบ
ถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและเป้าหมายของการปฏิบัติงานในกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน
รวมทั้งได้มีการจัดประชุมเพื่อติดตามผลเป็นประจำทุกเดือน

ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำเภออุทก จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสอดคล้อง
กับแผนปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทก จังหวัดสุพรรณบุรี (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
อำเภออุทก, 2561 หน้า 9) ซึ่งพนักงานทุกคนจำเป็นต้องพึงปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของ
แผนงานและให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังเป็นค่าเกณฑ์วัดการประเมินผล
การปฏิบัติงานของแต่ละการไฟฟ้าด้วย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสังคมและ
สิ่งแวดล้อม (Social and Environment) โดยมีจุดประสงค์เพื่อดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อ
การเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainability and Good Governance) 2) ด้านการเงิน (Finance)
การดำเนินงานสร้างรายได้จากการดำเนินธุรกิจและการบริหารค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้าน
ลูกค้า (Customer) มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้า 4) ด้าน
กระบวนการภายใน (Internal Process) มีจุดประสงค์เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านจำหน่าย
กระแสไฟฟ้า โดยพัฒนาประสิทธิภาพทุกระบบงาน และ 5) ด้านการเรียนรู้และการเติบโต (Learning
and Growth) มีจุดประสงค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และ
นวัตกรรม นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิระ มะโนส (2552, หน้า 45-46) ที่ทำการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนกลางคลัง องค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขต
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การวางแผน รองลงมาได้แก่ ระบบสารสนเทศ/ข้อมูล
ข่าวสาร หน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่กระทำ การตัดสินใจ การประสานงาน เครื่องมือและอุปกรณ์
ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ การบริหารงานบุคคล และงานวิจัยของ ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554, หน้า 108-110)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษาบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 4.18 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานบริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ย = 4.27 ในด้านจิตตะ คือการเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ มีค่าเฉลี่ย = 4.09 คือ ด้านวิริยะ ได้แก่ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่วนประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกสายงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานมีบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งด้านอุปนิสัย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและรายได้ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่ได้บ่งบอกถึงความรับผิดชอบและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉวี ฐันตนา (2557, หน้า 77-79) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ปัจจัยด้านเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งและสถานภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจาก ตำแหน่งการทำงานนั้น แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบและบทบาทในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละตำแหน่งนั้นมีหน้าที่ที่รับจะต้องรับผิดชอบแตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเช่นกัน ในส่วนของสถานภาพทางสังคมนั้น บุคลากรสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่นั้น ได้ประสบปัญหาด้านครอบครัว อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าบุคลากรสถานภาพสมรสและโสด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพเราะ วรรณะ (2552, หน้า 90-92) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท ซุปเปอร์ บอร์ดแบนด์ เน็ทเวอร์ค จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเรื่องของลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้งานวิจัยของ นภารัตน์ สุขสนอง (2552, หน้า 84-87) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริษัท เคอิน ออโต้พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1”

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ๆ พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัท ๆ โดยรวมไม่แตกต่างกัน สวนพนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ๆ โดยรวมแตกต่างกัน

5.2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรีพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกู่ทองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ก็สืบเนื่องมาจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกู่ทองมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กร สามารถนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาชี้แจงให้บุคลากรระดับปฏิบัติการได้ทราบอย่างชัดเจนและสามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอกู่ทองแต่ละคนนั้น ต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ อย่างด้วยกัน เป็นตัวผลักดันและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของแต่ละคน การพิจารณาเงินเดือนในแต่ละปี การได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเองจากหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมโดยรอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550, หน้า 57-60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 ของกองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิชา แสงทอง (2552, หน้า 72-73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตสีในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งในด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 50

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.1.1 บุคลากรทุกคนควรมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และเห็นความสำคัญในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ

5.3.1.2 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรพิจารณาเป็นรายบุคคล เป็นยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม

5.3.1.3 ควรมีการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงตามเทศกาล เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

5.3.1.4 ควรมีการจัดซื้ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับงาน

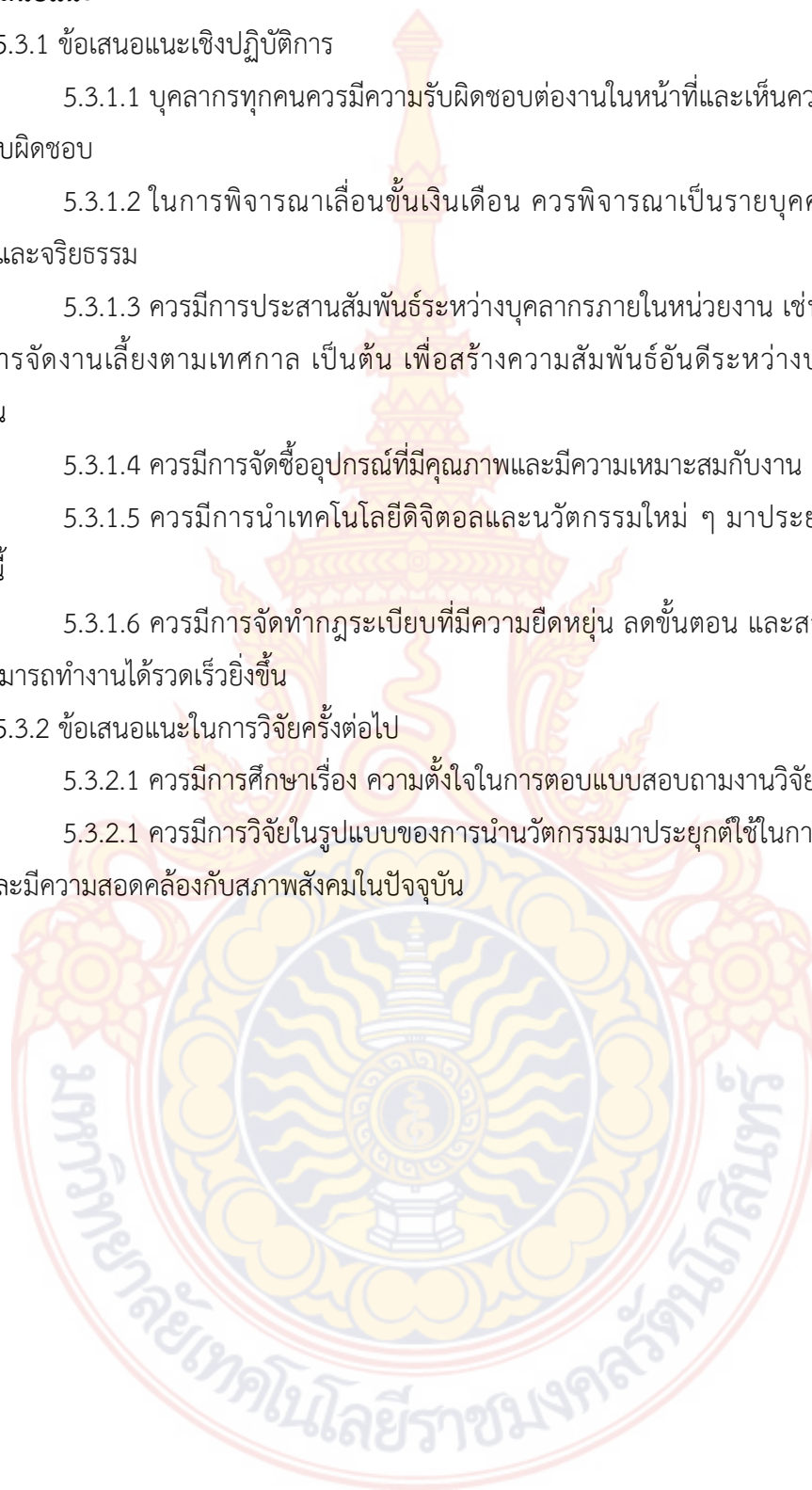
5.3.1.5 ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานให้มากกว่านี้

5.3.1.6 ควรมีการจัดทำกฎระเบียบที่มีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอน และสอดคล้องกับงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเรื่อง ความตั้งใจในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยในเชิงลึก

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยในรูปแบบของการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นและมีความสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญณัฐ์ สุนันตา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์และการเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2559). รายงานผลการดำเนินงานในรอบปี 2559. กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง. (2561). เรืออนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปี 2561. สุพรรณบุรี: แผนกบริหารงานทั่วไป, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทอง.
- คณะกรรมการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์. (2557). แผนยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2557-2566. กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- ชูศรี วรรัตนะ. (2540). เทคนิคการใช้สถิติการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชกุล ยุคลธรรม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ธวัชชัย งานสันติวงศ์. (2542). หลักการและวิธีใช้งานคอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ยี่สิบเอ็ดเซนจูรี.
- นภารัตน์ สุขสนอง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเคอิน ออโตพาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานที่ 1. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ปิยะวรรณ มารวิชัย. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2535). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ และ ไกรยุทธ ธีรตยาสินนท. (2537). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา

- บริษัทแอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอมืองจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ไพเราะ วรรณะ. (2552). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท
ซูเปอร์ บรอดแบนด์ เน็ตเวอร์ค จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษากรณี
ข้าราชการสังกัดกองทัพเรือ ภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มนสิชา แสงทอง. (2552). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ของบริษัทผลิตสี ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รพี แก้วเจริญ และชิตา สุวรรณะชญ. (2510). *การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน
ระดับบริหารอาวุโส*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รัชนิพร ภัคดี. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรรมการโรงเรียนใน
จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ฤทัยทิพย์ โพธิอ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิริยะซัพพลาย จำกัด*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร,
กรุงเทพมหานคร.
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
รถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- ศิระวิทย์ คลี่สุวรรณ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน ใน
มหาวิทยาลัย สายธุรกิจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษณ์านนท์และสมชาย หิรัญกิตติ. (2547). *ศัพท์การบริหารธุรกิจ*.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาทร.

- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร :
เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2529). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมชาย เรืองวงษ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยิตาชิ
คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร:
ธรรมกมลการพิมพ์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัฒน์ตรา มะโนสด. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนการคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- Admin. (2558). *ความสำคัญของไฟฟ้า*. เข้าถึงได้จาก <http://www.balanceenergythai.com/>
ความสำคัญของไฟฟ้า, 30 มกราคม 2561.
- Frederick Herzberg. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: Work Book
Company, Passim.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: Mc Graw-Hill.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.
- Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). *Principle of industrial psychology*. New York: The
Ronald Press Company.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: Mc Millan.
- Tom Peteron, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*.
Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Zaleanick, A. (1958). *Motion productivity and satisfaction of workers*. Massachusetts:
Division of Research Harvard University.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง
จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ นำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านให้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเป็นจริง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และมีประโยชน์สูงสุดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายธีรเมธ ปล้องเจริญ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (v) ลงในช่อง ตามความจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 25 ปี

26 – 35 ปี

36 – 45 ปี

46 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปวช. หรือเทียบเท่า

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

ระดับผู้บริหาร

ระดับปฏิบัติการ

ลูกจ้าง

5. ประสบการณ์ทำงาน

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

10,000 – 15,000 บาท

15,001 – 25,000 บาท

25,001 – 35,001 บาท

35,001 – 45,000 บาท

มากกว่า 45,000 บาท

7. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2561 ของท่านตามความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมายลง (√) ในช่องทางขวามือ

ข้อที่	การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม						
1.1	ท่านได้เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับการป้องปรามการทุจริตและคอร์รัปชัน เช่น การไฟฟ้าโปร่งใส เป็นต้น					
1.2	ท่านได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.3	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม CSR เช่น โครงการชุมชนปลอดภัยใช้ไฟ PEA เป็นต้น					
1.4	ท่านได้ให้การส่งเสริมการประหยัดและการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5	ท่านได้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม					
2. ด้านการเงิน						
2.1	ท่านมีการจัดการและบริหารสินทรัพย์ที่ดีและเกิดประโยชน์สูงสุด					
2.2	ท่านได้ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการเร่งรัดปรับปรุงค่าไฟฟ้าในกรณีมิเตอร์ชำรุดละเมิดสิทธิ์การใช้ไฟฟ้า					
2.3	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการเพิ่มรายได้จากธุรกิจเสริมของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
2.4	ท่านให้ความสำคัญกับการเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อที่	การปฏิบัติงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2.5	ท่านได้ดำเนินการและให้ความสำคัญกับการบันทึกเวลาการปฏิบัติงานลงในระบบฐานข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค					
3. ด้านลูกค้า						
3.1	ท่านมีความพร้อมในงานบริการลูกค้าทุกกลุ่ม					
3.2	ท่านมีการปรับปรุงและยกระดับมาตรฐานการให้บริการลูกค้าสัมพันธ์					
3.3	ท่านได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการลูกค้า (Digital service)					
3.4	ท่านมีการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำใช้ในมาวิเคราะห์ข้อมูลของลูกค้าและนำมาปรับปรุงงานด้านบริการ					
3.5	ท่านมีการปรับปรุงฐานข้อมูลของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และบริหารจัดการ					
4. ด้านกระบวนการภายใน						
4.1	ท่านให้การส่งเสริมและสนับสนุนกับแผนบำรุงรักษาระบบจำหน่ายและอุปกรณ์ไฟฟ้า					
4.2	ท่านส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแผนงานลดหน่วยสูญเสียในระบบจำหน่ายไฟฟ้า					
4.3	ท่านสามารถจัดทำฐานข้อมูลงานก่อสร้างได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					

ข้อที่	การปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4	ท่านสามารถบริหารจัดการแผนงาน ข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA) ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ					
4.5	ท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนและ พัฒนานวัตกรรมขององค์กร เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
5. ด้านการเรียนรู้และเติบโต						
5.1	ท่านมีการเรียนรู้เพิ่มเติม การรับรู้ ข่าวสารใหม่ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่ ตลอดเวลา					
5.2	ท่านได้รับการส่งเสริมความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรภายใน องค์กร					
5.3	ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ส่งเสริมด้านการเรียนรู้จากหน่วยงาน ของท่าน					
5.4	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
5.5	ท่านให้การสนับสนุนและให้ ความสำคัญกับแผนงานในการส่งเสริม สุขภาพกายและสุขภาพจิต เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีการส่งเสริม ให้พนักงานออกกำลังกายและ สร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับ การทำงาน เป็นต้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ตามความเป็นจริง แล้วทำเครื่องหมายลง (√) ในช่องทางขวามือ

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ						
1.1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและนโยบายสอดคล้องกับภารกิจหลักขององค์กรและการบริหารจัดการแผนงานที่มีประสิทธิภาพ					
1.2	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงแผนงานและนโยบายแก่พนักงานทุกระดับ					
1.3	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างตามสายงานและการบังคับบัญชาไว้ชัดเจน					
1.4	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงานในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน					
2. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน						
2.1	ท่านมีความรู้ ความชำนาญและทักษะเฉพาะทางตรงกับสายงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
2.2	ท่านสามารถนำความรู้ที่ท่านมีมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบ					
2.3	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2.4	ท่านสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					

ข้อที่	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน						
3.1	ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน					
3.2	ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ดำเนินงานได้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
3.3	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความพร้อมและมีความปลอดภัยในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์และมียานพาหนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3.4	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
4.1	ท่านได้รับเงินเดือนตามความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานของท่านเป็นที่น่าพอใจและเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
4.3	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
4.4	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนในเรื่องสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพของพนักงานหลังเกษียณอายุในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้า						
5.1	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ					
5.2	ท่านมีความรู้สึภาคภูมิใจและเป็นเกียรติในตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน					
5.3	หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน					
5.4	การประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและผลในการปฏิบัติงาน และบนพื้นฐานในความยุติธรรม					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์
นายธีรเมธ ปลั่งเจริญ



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นายธีรเมธ ปล้องเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	28 เมษายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	300 หมู่ 5 ตำบลท่าระหัด อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี 72000
สถานที่ทำงาน	การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี กระทรวงมหาดไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมไฟฟ้ากำลัง จาก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	วิศวกร แผนกมิเตอร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี กระทรวงมหาดไทย

