

Factors Influencing Efficiency in Work Performance of Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1)

Somchai Insawat¹ and Sa-ard Banchirdrit ²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
08/10/2563	23/12/2563	25/12/2563	27/12/2563

Abstract

This research has the objective To study the level of efficiency in the performance of personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1 (South)Phetchaburi Province (PEA.S1) to study and compare the efficiency of performance of Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1) classified by personal factors And to study the internal factors (7S Mckinsey) that correlated with the efficiency of the personnel of Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1). In the study, the personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1 (South)Phetchaburi Province (PEA.S1), totaled 322 people and interviewed 30 personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1). Used in data analysis Such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test was used by independent sample t-test and the difference test between the mean of more than 2 sample groups using one-way analysis of variance. ANOVA) and Multiple regression analysis at a significant level of 0.05.

The results of the research revealed that the overall efficiency of the personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1) was at a high level. As for the hypothesis testing, it was found that different age and educational level had different efficacy in performance. Significantly achieved a statistic at 0.05 level of internal factors (7S Mckinsey) with 5 variables: strategy, structure, style, system and personnel. There was a significant relationship with the efficiency of the personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1 (South) Phetchaburi Province (PEA.S1) statistically set at 0.05 level, while the results of interviews with personnel of the Provincial Electricity Authority Area 1(South) Phetchaburi Province (PEA.S1) of 30 people,

¹ Stamford International Universit, Email- somchai-npt@hotmail.com

² Stamford International Universit, Email-somchai-npt@hotmail.com

it was found that most of them had the same opinion that the internal factors (7S Mckinsey) consisted of Strategy, Structure, Style (Style), System.Staff, Skill, and Shared Value are related to efficiency in performance of Provincial Electricity Authority Area 1(South)Phetchaburi Province (PEA.S1).

Keyword: Operational Efficiency, Internal Factors (7 S Mckinsey), Provincial Electricity Authority

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1)

สมชาย อินสวาสดี³และสอาด บรรเจิดฤทธิ์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำนวนรวมทั้งสิ้น 322 คน และทำการสัมภาษณ์บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำนวน 30 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้โดยการใช Independent Sample t – test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA)และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และระดับการศึกษาต่างก็มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสโตร์ ด้านระบบและด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำนวน 30 คน พบว่าส่วนใหญ่มีความคิดที่ตรงกันว่า ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สโตร์ (Style) ระบบ(System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared Value) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1)

³ มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด, Email-somchai-npt@hotmail.com

⁴ มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด, Email-somchai-npt@hotmail.com

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey),การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

บทนำ

ไฟฟ้าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจทุก ๆ ด้าน เช่น ทางด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ด้านพาณิชย์กรรม ด้านการสื่อสารระบบสารสนเทศ เป็นต้น ทำให้โลกมีการพัฒนามากขึ้นเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การติดต่อสื่อสาร สะดวก รวดเร็ว และในชีวิตประจำวันของมนุษย์จำต้องพึ่งพาพลังงานไฟฟ้า เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต ปัจจุบันประเทศไทยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิต และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า จำนวนทั้งสิ้น 3 หน่วยงาน คือ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยการไฟฟ้านครหลวง และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (Suthipongkaset, S., 2010)

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยรัฐบาลของทุกสมัยมีจุดประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยนำเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ คอมพิวเตอร์เข้ามาทดแทนแรงงานของคน ทำให้สังคมไทย กลายเป็นสังคมภาคอุตสาหกรรมและยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยพลังงานไฟฟ้า และพลังงานไฟฟ้านับว่ามีประโยชน์และความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ไฟฟ้าเป็นปัจจัย พื้นฐานที่ช่วยพัฒนาสนับสนุนด้านต่างๆ ของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนภาคธุรกิจ ที่ช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจำเป็นต้องอาศัยพลังงานไฟฟ้าที่มีคุณภาพมั่นคงปลอดภัย โดยไม่มีที่สิ้นสุด การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ.2503 เมื่อวันที่28 กันยายน 2503 โดยรับโอนทรัพย์สินหนี้สิน และความรับผิดชอบขององค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในขณะ นั้นมาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การผลิต จัดให้ได้มา จัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ประชาชน ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ โดยวางเป้าหมายในการดำเนินงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงจัดหาและการบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคงเชื่อถือได้ได้เพียงพอและรวดเร็วทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 2) พัฒนากิจการด้านต่างๆเพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้มีกำไรพอสมควร ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอแก่การขยายงาน 3)พัฒนาการบริหารงานองค์การ การบริหารงานบุคคล และการจัดทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แม้จะเป็นองค์กรของรัฐที่มีได้แสวงหากำไรเช่นธุรกิจเอกชน แต่ก็ถือว่าเป็นงานบริการเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องเน้นคุณภาพประสิทธิภาพของการบริการจากการปฏิบัติงานและให้บริการกับประชาชนของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีจำนวนผู้ใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้นทุกปีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องธรรมาภิบาล รวมทั้งเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงาน

ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อันจะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนบนรากฐานที่มั่นคงและแข็งแกร่ง และได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) 2) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility) 3) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยสุจริต และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment) 4) ความโปร่งใส (Transparency) 5) การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆ นั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน (Value Creation) 6) การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ (Ethics) 7) การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น (Participation)

โดยทั่วไปแล้วประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ ถ้าหากว่าในการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในการดำเนินงานขององค์กรที่สะท้อนถึงผลสำเร็จในการลดต้นทุน เพิ่มผลกำไรขยายฐานลูกค้าให้กว้างขึ้นและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีซึ่งถือได้ว่าในองค์กรมีประสิทธิภาพในขณะเดียวกันประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือการบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปดังนี้ (Phrommayon, K., 2012) ได้กล่าวว่า 1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีระบบความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (Certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากและซับซ้อนสูง (High Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertain) 2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย 3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ 4) หากพิจารณาอย่างควบคู่กันไป จะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง นอกจากนี้ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลงานของการทำงานขององค์กรได้ (Visibility Consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรใดที่สามารถทดลองและเลือกระเบียบการปฏิบัติได้ ซึ่งระเบียบในการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดย (Khamlaliang, S., 2001) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับ

ประสิทธิภาพ(Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจในที่นี้หมายถึงความพึงพอใจในด้านการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม(Equitable Service) 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service) 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

การให้บริการแก่ผู้ใช้ไฟฟ้านับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ไฟฟ้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม และได้รับประโยชน์สูงสุดในการให้บริการแต่ปัจจุบันการให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางส่วนงานยังขาดประสิทธิภาพไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้พยายามแก้ไขและปรับปรุงการให้บริการอยู่ตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าวและประกอบกับผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) เพื่อนำผลการศึกษาวិจัยไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1)

สมมติฐานการวิจัย

- 1.5.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 1.5.2 ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) จำนวน 1,645 คน (รายงานข้อมูลบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) ปี 2563) กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, T, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งสิ้น 322 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) มุ่งเน้นที่จะศึกษาถึง

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สไตล์ (Style) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared Value)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1)

3. ขอบเขตระยะเวลา ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษา รวบรวมข้อมูลจัดทำข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผล ระยะเวลารวมทั้งสิ้น 3 เดือน (มีนาคม 2563 – พฤษภาคม 2563)

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยศึกษาในพื้นที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ โดยมีพื้นที่ซึ่งประกอบด้วย สมุทรสงคราม ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1)” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.69$) และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$)

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) ที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) พบว่า ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านระบบและด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) จำนวน 30 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดที่ตรงกันว่า ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สไตล์ (Style) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared Value) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) สามารถนำมาอภิปรายตามผลเชิงพรรณนาได้ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chamrassri, N., 2009) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการ

สร้างประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ กรุ๊ป มีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับมาก

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) ที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Yampuean, S., 2008) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เอเซีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานปฏิบัติการ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 23-35 ปี มีการศึกษาระดับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-8 ปี เป็นพนักงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,151-16,100 บาทความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมากส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน พนักงาน มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจของพนักงานปฏิบัติการต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา พนักงาน และด้านขวัญและกำลังใจ พนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม แต่ละด้านอยู่ในระดับพึงพอใจมากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) พบว่า ปัจจัยภายใน (7S Mckinsey) ที่มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านสไตล์ ด้านระบบ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กพต.1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ (Pokkaew, T., 2013) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S McKinsey ที่มีผลต่อกระบวนการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง กับการใช้กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และคณะกรรมการหมู่บ้าน จำนวน 147 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient Analysis) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และด้านการนำ ตามลำดับ กลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี พบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการทำงานของผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านอุดมการณ์ร่วม ด้านทักษะ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร และด้านระบบ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซีกับกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอมะแมะ จังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) จำนวน 30 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดที่ตรงกันว่า ปัจจัยภายใน (7S McKinsey) ที่ประกอบด้วย กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) สไตล์ (Style) ระบบ (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) ค่านิยม (Shared Value) มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) ซึ่งสอดคล้อง (Navikarn, S., 2008) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจ การพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อน ในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กร เป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน 3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย 4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 5. บุคลากร (Staff) 6. ความสามารถ (Skill) 7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์การจัดการโดยตัวแบบ 7S ของแมคคินซี พบว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน จะเห็นได้ว่า ตัวแบบ 7S ของแมคคินซี มีผลต่อกระบวนการบริหารงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผลวิจัยนี้จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่างๆ ที่มีหลักการบริหารงานในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ

2. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและเพิ่มกลุ่ม พัฒนางค์กรในหน่วยงาน การบริหารงานจากสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้งมา สู่โครงสร้างการบริหารงานแบบแนวนราบ (flat organization) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวรวดเร็วในการ ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องเน้นระบบการสื่อสารสร้างความเข้าใจและสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดให้มีการดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการหรือทีมงานเพิ่มเพิ่มความคล่องตัวในการ บริหารจัดการ

3. ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) ควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต1 ภาคใต้ จังหวัดเพชรบุรี (กฟต.1) โดยมีกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติของพนักงานที่มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมาย และกำหนดให้มีวาระการปฏิบัติงานมีการหมุนเวียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานที่หลากหลาย โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา

4. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมความร่วมมือ สามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

References

- Chamrassri, N. (2009). *Factors affecting the performance of employees in M & A Group*. Chonburi: Burapha University.
- Khamlaliang, S. (2001). *Operational efficiency of air mechanics: a study of only the case of the Royal Thai Navy*. Bangkok: Ramkhamhaeng University
- Navikarn, S. (2008). *Management and behavior in the organization* (4nded). Bangkok: BannaKit 1991.

- Phrommayon, K. (2012). *Performance efficiency of police officers of the Immigration Division: a case study of police officers in Division 1, Division 2*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.
- Pokkaew, T. (2013). *7S McKinsey Model Management Strategies that Affect the Management Process of Ban Dong Subdistrict Administrative Organization, Mae Mo District, Lampang Province*. Lampang: Nation University.
- Suthipongkaset, S. (2010). *Customer expectations and satisfaction with the service Pattaya Provincial Electricity Authority Customer Service Center Chonburi Province*. Master's Thesis: Rajamangala University of Technology Thanyaburi
- Yamane, T. (1976). *Statistic: An introduction analysis*. (2nded). New York: Harper & Row.
- Yampuean, S. (2008). *Factors Affecting the Efficiency of Employees Operation Asia Marine Service Public Company Limited*. Bangkok: Srinakharinwirot University.