

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

Relationship Between the Organizational Restructuring and Operational Efficiency of The Personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters

ปานหทัย พรหมแก้ว¹ เกวลิน ศीलพิพัฒน์² ณัฐวิณัฏ บุนนาค³

Panhathai Promkaew, Kevalin Silphiphat, Nadhawee Bunnag

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ 4) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติการทดสอบ t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด และด้านปริมาณงานน้อยที่สุด 2) เห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรเห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กรด้านกระบวนการมีความเหมาะสมมากที่สุด และด้านบุคลากรมีความเหมาะสมน้อยที่สุด 3) การปรับโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก และ 4) กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ ระดับ

Received: 2022-06-26 Revised: 2022-08-15 Accepted: 2022-09-10

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: chalita.san@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. e-mail: kevalin.s@ku.th

³ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. e-mail: fsocnwb@ku.ac.th

การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีอายุต่างกัน เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords): การปรับโครงสร้างองค์กร; ประสิทธิภาพ; ความสัมพันธ์

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinions on the efficiency of work of the personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters 2) to study the opinions on the organizational restructuring of the personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters 3) to study the organizational restructuring of the personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters relationship between organizational restructuring and operational efficiency of the personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters 4) to compare opinions on the performance of personnel of the Provincial Electricity Authority Headquarters classified by personal factors. The sample group used in this research was 360 personnel in the Provincial Electricity Authority Headquarters. The instrument used for data collection was a questionnaire and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistical value of t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient were determined at the statistical significance level at .05. The results showed that 1) the personnel of the Provincial Electricity Authority at the head office found that the organization was efficient in perform work Overall, it's at a high level. when considering each aspect found that the cost efficiency was the most and the least amount of work 2) saw that the organizational restructuring There is a high level of suitability. When considering each aspect, it was found that the personnel found that the process organization restructuring was the most appropriate. 3) The organizational restructuring was related to the efficiency of work at a high level, and 4) the sample group with different gender, educational level, work group, position, position level and working age. see that the organization has different performance while employees of different ages see that the organization has no difference in efficiency.

Keywords: organizational restructuring; efficiency; relationship

บทนำ (Introduction)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจชั้นนำขนาดใหญ่ที่ให้บริการธุรกิจด้านพลังงานไฟฟ้า และมีโครงสร้างองค์กร สายงานที่มีจำนวนมาก มีความซับซ้อน จึงได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน โดยพัฒนาทั้งด้านคุณภาพและการบริการธุรกิจพลังงานไฟฟ้าด้วยบุคลากร เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มลูกค้า ตามแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2563-2567 เพื่อกำหนดทิศทางองค์กรสู่การเป็น PEA Digital Utility ในปี 2565 ซึ่งการปรับโครงสร้างองค์กรมีทิศทางตามลำดับ ในช่วงแรกเป็นการปรับธุรกิจเข้าสู่ Landscape ใหม่ ต่อมาจึงพลิกองค์กรสู่การเป็น Digital Utility และก้าวสู่องค์กรชั้นนำในธุรกิจด้านไฟฟ้า ทั้งในประเทศและในระดับภูมิภาค (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563)

การปรับโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิดังกล่าว ทำให้มีการยุบแผนก ตำแหน่งงานบางส่วน บุคลากรต้องมีการปรับการทำงานให้สอดคล้องกับแนวนโยบายจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งอาจเป็นปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ เช่น ไม่มีตำแหน่งงานรองรับบุคลากรที่ถูกยุบแผนก ตำแหน่งงาน ขอบเขตบทบาทหน้าที่การทำงานไม่ชัดเจน เพิ่มภาระงานบางส่วนให้กับบุคลากร ประสิทธิภาพของการดำเนินงานลดลงเนื่องจากความไม่พร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

จากบริบทที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ลักษณะการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 360 คน ได้มาจากการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Yamane ในการคำนวณ

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปรับโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง, ด้านบุคลากร, ด้านกระบวนการ, ด้านระบบและเทคโนโลยี ซึ่งแบ่งระดับของคำตอบไว้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 5 จนถึงระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 ตามลำดับ และแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 แสดงระดับความคิดเห็น การปรับโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในระดับมาก จนถึงค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 แสดงระดับความคิดเห็น การปรับโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมในระดับต่ำ ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา, ด้านค่าใช้จ่าย (Plowman and Peterson, 1953) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) คือ ระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 5 จนถึงระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยน้อยที่สุด ระดับคะแนน 1 ตามลำดับ และแปลความหมายตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 แสดงระดับความคิดเห็น องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก จนถึงค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 แสดงระดับความคิดเห็น องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ ซึ่งการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ได้ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) การปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 (2) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ซึ่งผลของค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้ง 2 ด้าน ถือว่ายอมรับได้ สามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google forms และนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่สอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ การวิเคราะห์สถิติการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการ ระดับตำแหน่ง 4-6 และมีอายุการทำงาน 5-11 ปี

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.56) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมในแต่ละรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.43	0.56	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.35	0.46	มาก
ด้านเวลา	4.47	0.47	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.61	0.43	มาก
รวม	4.46	0.48	มาก

การวิเคราะห์ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความเที่ยงตรงและแม่นยำ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.62 รองลงมาคือ ผลงานมีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.61 และ ข้อมูลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความปลอดภัยสูง มีค่าเฉลี่ย 4.06

2. ด้านปริมาณ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ปริมาณของงานตรงกับความต้องการของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 4.34 และพนักงานสามารถรับภาระงานอื่นๆ ได้นอกเหนือจากงานหลัก มีค่าเฉลี่ย 4.19

3. ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานสามารถประหยัดเวลาในการติดต่อสื่อสารเพื่อเข้าถึงข้อมูล มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.83 รองลงมาคือ พนักงานสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.38 และพนักงานปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างถูกต้อง ภายในเวลาที่จำกัด และทันเวลาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.19

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประหยัดต้นทุนในด้านต่างๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ การเดินทาง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.72 รองลงมาคือ ผลงานของพนักงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และพนักงานได้รับผลประโยชน์สูงสุด โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่ม มีค่าเฉลี่ย 4.53

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นด้านกระบวนการ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.44) ด้านระบบและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.42) และด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมในแต่ละรายด้าน

การปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านโครงสร้าง	4.62	0.44	มาก
ด้านบุคลากร	4.25	0.57	มาก
ด้านกระบวนการ	4.69	0.42	มาก

การปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านระบบและเทคโนโลยี	4.62	0.42	มาก
รวม	4.29	0.65	มาก

การวิเคราะห์ความคิดเห็นการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน โดยการรวมสายงานที่สามารถบริหารงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.69 รองลงมาคือ การปรับโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการควบคุมและบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย 4.62 และ การปรับโครงสร้างองค์กรมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.55

2. ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การลดจำนวนชั้นบังคับบัญชา ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ พนักงานได้รับการอบรมพัฒนาเพื่อสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.35 และการปรับโครงสร้างองค์กรช่วยให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานจากความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน มีค่าเฉลี่ย 4.02

3. ด้านกระบวนการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การปรับกระบวนการทำงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ย 4.84 รองลงมาคือ การปรับกระบวนการทำงานมีนโยบายและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ย 4.76 และการปรับกระบวนการทำงานช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้ปริมาณงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.49

4. ด้านระบบและเทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.62 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแยกสำนักดิจิทัลอย่างเป็นเอกเทศ ทำให้ระบบปฏิบัติงานดิจิทัลในการไฟฟ้าดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.83 รองลงมาคือ การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัว มีค่าเฉลี่ย 4.75 และหน่วยงานจัดให้มีการอบรมด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.28

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านการปรับโครงสร้างองค์กร ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่พบความแตกต่างกัน คือ อายุ เห็นว่าองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการศึกษา	ค่า นัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. ปัจจัยด้านการปรับโครงสร้างองค์กร มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่			
1.1 ด้านโครงสร้าง	0.000*	✓	
1.2 ด้านบุคลากร	0.000*	✓	
1.3 ด้านกระบวนการ	0.000*	✓	
1.4 ด้านระบบและเทคโนโลยี	0.000*	✓	
2. บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่ มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เห็นว่ามี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน			
2.1 เพศ	0.000*	✓	
2.2 อายุ	0.000*		✓
2.3 ระดับการศึกษา	0.656	✓	
2.4 กลุ่มงาน	0.000*	✓	
2.5 ตำแหน่ง	0.000*	✓	
2.6 ระดับตำแหน่ง	0.000*	✓	
2.7 อายุการทำงาน	0.000*	✓	

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่

ความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า องค์กรมีประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด ซึ่งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถประหยัดต้นทุนในด้านต่างๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ การเดินทาง อาจเป็นเพราะมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง โดยองค์กรได้รับ

ผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณงานตามเป้าหมาย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องตัว

ความคิดเห็นการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า ด้านกระบวนการมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยการปรับกระบวนการทำงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด สร้างความสอดคล้องในการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แสดงให้เห็นว่า การปรับโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการควบคุมและบริหารจัดการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมทั้งพนักงานได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับโครงสร้างองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อาจเป็นเพราะการนำกระบวนการหลักขององค์กรมาจัดกลุ่มงานตามภาระงาน สร้างทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน (Job Description) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามตัวชี้วัดขององค์กร

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งและอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดทางกายภาพของบุคลากร ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ข้อกำหนด ชี้วัดตามแผนงานที่เหมาะสมกับบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่วนอายุของบุคลากรที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ และบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหน้าที่รับผิดชอบและกระบวนการงานตามภาระงาน เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. องค์กรควรกำหนดกระบวนการหลักของงานพร้อมทั้งติดตามคุณภาพของงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในส่วนของระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรปรับให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. องค์กรควรพิจารณาการปรับโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างเหมาะสม โดยที่ไม่มีหน่วยงานใดทำงานทับซ้อนกัน รวมทั้งควรประชาสัมพันธ์สื่อสารให้หน่วยงานที่มีการ

ปรับเปลี่ยนมีความเข้าใจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

3. องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในเรื่องการจัดทำแผนโอกาสการเจริญเติบโตของบุคลากรที่เชี่ยวชาญให้มีความชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าและตำแหน่งที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร และนำผลที่ได้มากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลในการปฏิบัติงาน

4. องค์กรควรมีการสื่อสาร นโยบายการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงไม่แยกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่กำหนด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ

2. ศึกษาในเรื่องเดิมแต่เพิ่มตัวแปรในการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพัน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

3. ศึกษาในเรื่องเดิมแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรการไฟฟ้าแต่ละเขต หรือสาขา

เอกสารอ้างอิง (References)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. 2563. *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้น 19 พฤษภาคม 2565, จาก

<https://www.pea.co.th/>.

Peterson, E. & Plowman, G.E (1953). *Business Organization and Management*. 3rd ed. Illinois: Irwin.