

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
(สำนักงานใหญ่)

Factors Affecting the Success of Becoming a Digital Organization
of the Provincial Electricity Authority (Head Office)

วรพร ตังคณานุกุลชัย¹ อรนันทน์ กลันทุประ²

Worrapaul Tangkananukulchai, Oranun Gluntapura

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวน 365 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): ความสำเร็จ; องค์กรดิจิทัล; การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Received: 2023-04-13 Revised: 2023-07-04 Accepted: 2023-07-10

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

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok. e-mail: fsocong@ku.ac.th

Abstract

The purposes of this study were as follows: 1) To study the factors that affect the success of becoming a digital organization of the Provincial Electricity Authority (Head Office) 2) To compare the factors that affect the success of becoming a digital organization of the Provincial Electricity Authority (Head Office) classified based on personal characteristics. The questionnaire was used by 365 persons to obtain data. The statistics that are used to analyze the data were percentages, mean, standard deviation, t-test, and one - way: ANOVA. All the tests are statistically determined at level .05. The result of this study showed that the factors affecting the success of becoming a digital organization of the Provincial Electricity Authority (Head Office) were moderate. Hypothetical test results showed that the Provincial Electricity Authority (Head Office) personnel with different gender, it affects the factors that affect the success of becoming a digital organization of the Provincial Electricity Authority (Head Office) employees have different age, length of education, and job titles that were a statistically significant difference in the factors affecting the success of becoming a digital organization of the Provincial Electricity Authority (Head Office) are statistically determined at level .05.

Keywords: Success; Digital Organization; Provincial Electricity Authority.

บทนำ (Introduction)

“เทคโนโลยี” ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากการที่สังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตของมนุษย์ด้านต่างๆ ที่มีมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และพฤติกรรมของคนในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป มนุษย์จึงทำการคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อก้าวเข้าสู่ยุคแห่งความเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในด้านต่างๆ อย่างครอบคลุมจนแทบจะหลอมรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างแท้จริงด้วยความสามารถของเทคโนโลยีที่ไม่มีขีดจำกัด ส่งผลทำให้มนุษย์จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากเทคโนโลยีจะเข้ามามีอิทธิพลต่อชีวิตของผู้คนในสังคมแล้ว เทคโนโลยียังเข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงานขององค์กรทั่วโลกด้วย ทำให้การบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการแข่งขัน ผลิตภัณฑ์ การบริการ พฤติกรรมของลูกค้า รวมไปถึงการ

ดำเนินงานขององค์กรได้อย่างครอบคลุมอีกต่อไป ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องมีการวางแผนและปรับเปลี่ยนโครงสร้างการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่นกัน

จากการก้าวเข้าสู่โลกแห่งเทคโนโลยี ทำให้องค์กรภาครัฐซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินในด้านการบริการและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.2562 โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยการนำเอาเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานทุกหน่วยงานเข้าด้วยกันให้เป็นระบบเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย โปร่งใส รวมทั้งยังเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ประชาชนทุกคนว่าจะได้รับการบริการที่รวดเร็วอย่างเท่าเทียมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งผลจากการมุ่งเน้นพัฒนาประเทศให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลของภาครัฐ ทำให้องค์กรในประเทศไทยทั้งภาคเอกชน หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ จำเป็นที่จะต้องปรับตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนโฉมองค์กรให้กลายเป็นองค์กรดิจิทัลเช่นกัน เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรของตนให้กลายเป็นองค์กรชั้นนำที่มีศักยภาพทัดเทียมองค์กรต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งปัจจุบันหลายหน่วยงานได้เริ่มมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น อาทิ มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของสื่อดิจิทัลและอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นข้อมูล และเพื่อสร้างความเป็นระเบียบของข้อมูล มีการแบ่งปันความรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายในทุกพื้นที่ มีการพัฒนาระบบการรับ-ส่งเอกสารผ่านทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้กระดาษ หรือการจัดประชุมผ่านแอปพลิเคชันบนมือถือที่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ซึ่งหากทุกองค์กรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการทำงาน ก็จะเป็นการยกระดับองค์กรให้เข้าใกล้ความเป็นองค์กรดิจิทัลได้มากขึ้นเท่านั้น แต่การที่จะกลายเป็นองค์กรดิจิทัลได้สำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นตัวขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำองค์กร บุคลากรทุกคน โครงสร้างองค์กร ค่านิยมวัฒนธรรมต่างๆ ตลอดจนนโยบายขององค์กร ซึ่งล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นดิจิทัลทั้งสิ้น ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาและให้การสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆ ภายในองค์กรของตนอย่างรอบด้านเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นดิจิทัลในอนาคต

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. เป็นหนึ่งในองค์กรรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่ต้องการพัฒนาศักยภาพและยกระดับองค์กรให้กลายเป็นองค์กรดิจิทัลเช่นเดียวกัน เนื่องจาก กฟภ.

มีภารกิจหลักในการให้บริการงานด้านพลังงานไฟฟ้าแก่ประชาชนทั่วทั้งภูมิภาคครอบคลุม 74 จังหวัด โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มีความมุ่งมั่นในการให้บริการด้านพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจรที่มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้าอย่างสูงสุด ทั้งในด้านคุณภาพการให้บริการที่มีความรวดเร็วทันสมัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งในปัจจุบัน กฟผ. ได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กรผ่านการจัดตั้งโครงการต่างๆ ภายใต้แนวทางการบริหารและพัฒนา กฟผ. ของนายศุภชัย เอกอุ่น ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คนที่ 15 ที่มุ่งเน้นให้องค์กรเติบโตไปพร้อมกับพันธมิตร บุคลากร และกำไร โดยการสานต่อภารกิจหลักด้านการเสริมสร้างประสบการณ์แก่ลูกค้า ผลักดันด้วยเทคโนโลยีให้เกิดความว่องไว และนำมาปรับใช้เพื่อวางแนวทางในการบูรณาการการทำงาน ของทุกหน่วยงานทุกระดับให้ทำงานอย่างสอดประสานกันในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ กฟผ. กลายเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (PEA Digital Utility) ดังนั้น เพื่อให้ กฟผ. มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้สำเร็จ องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยเฉพาะปัจจัย ด้านต่างๆ ภายในองค์กรที่เป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

จากแนวทางการบริหารงานเพื่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของ กฟผ. ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เพื่อจะนำข้อมูลและผลการศึกษารังนี้มาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ไปสู่ความเป็น Digital Utility ชั้นนำด้านพลังงานไฟฟ้าของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษารังนี้ เป็นการศึกษเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำนวนทั้งหมด 3,970 คน (ข้อมูลจาก กองบริหารงานบุคคล ณ เดือนพฤษภาคม 2565) โดยทำการสุ่มตัวอย่างที่ระดับค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 และกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 365 คน (Yamane, 1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษารั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดขอบเขตของเนื้อหาโดยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการยอมรับของคนในองค์กร ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านแรงจูงใจของพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

ผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา (Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างของแบบสอบถามให้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและสมบูรณ์ต่อไป นอกจากนี้ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (เขตพระนครศรีอยุธยา) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) หาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.908 ซึ่งเป็นค่าที่มีมากกว่า 0.7 สามารถนำแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และอภิปรายผลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ซึ่งจะใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 5 ด้าน ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation / S.D.) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล

3.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ซึ่งจะใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (Least Significance Difference: LSD) ต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 และเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

1.2 ด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 รองลงมาอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

1.3 ด้านระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

1.4 ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 7-8 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมา มีตำแหน่งงานในระดับ 1-6 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และตำแหน่งงานระดับ 12 ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการยอมรับของคนในองค์กร ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านภาวะผู้นำ และด้านแรงจูงใจของพนักงาน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)

(n = 365)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.66	0.54	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับของคนในองค์กร	3.68	0.60	มาก
3. ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.74	0.57	มาก
4. ด้านภาวะผู้นำ	3.62	0.60	ปานกลาง
5. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	3.65	0.51	ปานกลาง
รวม	3.67	0.33	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความคิดเห็นสูงสุดลำดับที่ 1 คือ ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน มีค่าอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 2 คือ ด้านการยอมรับของคนในองค์กร มีค่าอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 4 คือ ด้านแรงจูงใจของพนักงาน มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับที่ 5 คือ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.1 ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถนำความรู้ทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.78$) และพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) สามารถเลือกเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

2.2 ด้านการยอมรับของคนในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่พนักงานภายในองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสามารถด้านเทคโนโลยีของพนักงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.87$) และการรักทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ถือเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

2.3 ด้านโครงสร้างองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ องค์กรมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูล การรับรู้ข่าวสารและนโยบายต่างๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ องค์กรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.66$) และองค์กรมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ

2.4 ด้านแรงจูงใจของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การทำงานภายในองค์กรที่มีความมั่นคง มีส่วนทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และพร้อมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่สะดวกสบายและมีความทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.68$) และระบบการให้บริการภายในองค์กรที่สะดวกรวดเร็วและทันสมัย ถือเป็นรากฐานของการเป็นองค์กรดิจิทัล ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

2.5 ด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารตระหนักถึงคุณค่า ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีของบุคลากร และสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงานเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ($\bar{X} = 3.75$) และผู้บริหารสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน และส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้ด้าน IT ภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามเพศ

(n = 365)

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig.	ผลการทดสอบ
ชาย	189	3.65	.35	-1.017	0.310	ไม่แตกต่างกัน
หญิง	176	3.69	.32			

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปรากฏค่าสถิติ t เท่ากับ -1.017 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.310 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามอายุ

(n = 365)

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	Sum of Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	104.959	8.499	0.000*	แตกต่าง
2. ด้านการยอมรับของคนในองค์กร	129.823	13.133	0.000*	แตกต่าง
3. ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน	117.672	58.675	0.000*	แตกต่าง
4. ด้านภาวะผู้นำ	129.563	2.284	0.079	ไม่แตกต่าง
5. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	95.810	0.667	0.573	ไม่แตกต่าง
รวม	40.724	2.674	0.047*	แตกต่าง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปรากฏค่าสถิติ F เท่ากับ 2.674 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏดังนี้

ภาพรวมพบว่า มี 1 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 31-40 ปี

รายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับของคนในองค์กร มี 4 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี

กับ อายุ 31-40 ปี, อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี, อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 31-40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป และด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน มี 5 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 41-50 ปี, อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป, อายุ 31-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี, อายุ 31-40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป และ อายุ 41-50 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 365)

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	Sum of Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	104.959	12.066	0.000*	แตกต่าง
2. ด้านการยอมรับของคนในองค์กร	129.823	14.542	0.000*	แตกต่าง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 365)

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	Sum of Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
3. ด้านความรู้ความสามารถของ พนักงาน	117.672	5.646	0.004*	แตกต่าง
4. ด้านภาวะผู้นำ	129.563	15.148	0.000*	แตกต่าง
5. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	95.810	0.235	0.791	ไม่แตกต่าง
รวม	40.724	21.128	0.000*	แตกต่าง

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปรากฏค่าสถิติ F เท่ากับ 21.128 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ พนักงานการ

ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏดังนี้

ภาพรวมพบว่า มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า, ระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

รายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี ด้านการยอมรับของคนในองค์กร และด้านภาวะผู้นำ มี 3 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า, ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี และด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน มี 2 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี และ ระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า กับ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 365)

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ สู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	Sum of Squares	F	Sig.	ผลการทดสอบ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	104.959	23.236	0.000*	แตกต่าง
2. ด้านการยอมรับของคนในองค์กร	129.823	26.614	0.000*	แตกต่าง
3. ด้านความรู้ความสามารถของ พนักงาน	117.672	16.392	0.000*	แตกต่าง
4. ด้านภาวะผู้นำ	129.563	19.220	0.000*	แตกต่าง
5. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน	95.810	0.674	0.569	ไม่แตกต่าง
รวม	40.724	14.840	0.000*	แตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ปรากฏค่าสถิติ F เท่ากับ 14.840 และระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลปรากฏดังนี้

ภาพรวมพบว่า มี 5 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-6 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป และ ระดับ 9-11 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป

รายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับของคนในองค์กร มี 6 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-6 กับ ระดับ 7-8, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป และ ระดับ 9-11 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน มี 4 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-6 กับ ระดับ 7-8, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป และ ระดับ 7-8 กับ ระดับ 9-11 และด้านภาวะผู้นำ มี 5 คู่ ที่แตกต่างกัน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-6 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 1-6 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 9-11, ระดับ 7-8 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป และ ระดับ 9-11 กับ ระดับ 12 ขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) โดยผู้ศึกษาขออภิปรายผลการศึกษาในประเด็นที่สำคัญและข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี/หรือเทียบเท่า จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 โดยมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 7-8 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

2. จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จสู่การ

เป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ทั้งสิ้น เนื่องจากเป็นผู้ที่มีทักษะ มีความรู้ความฉลาด มีค่านิยมร่วมกัน มีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่ ความเป็นดิจิทัลร่วมกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล นั้น จำเป็นต้องพึ่งพาทักษะ ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีของบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน ซึ่ง ส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุน้อยย่อมมีองค์ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ มาก เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่รอบตัวได้ ง่ายกว่า ทั้งด้านกระบวนการทางความคิด การทำงาน รวมไปถึงการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อ ผลักดันให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งบุคลากรที่มีอายุมากมักจะมีการยึดติดกับกระบวนการทำงานใน รูปแบบเดิมๆ และไม่กล้าที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่สิ่งใหม่อันเนื่องมาจากการกลัวความ เปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของ องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าการศึกษาคือรากฐาน สำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์เกิดความรู้และเกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นหากองค์กรมีการคัดสรรบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงเข้ามาปฏิบัติงาน ก็จะเป็นการช่วย ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปสู่จุดหมายร่วมกันได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เนื่องจาก ความสามารถในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ภายในตัวของบุคลากรคนนั้นๆ จะเป็นตัวกระตุ้น ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จได้ง่ายกว่าคนที่มีความรู้ต่ำกว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของ องค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่ทำหน้าที่อยู่ใน ระดับสูงมีแนวโน้มที่จะผลักดันนโยบายไปสู่เป้าหมายได้ง่ายกว่าผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน อัน เนื่องมาจากผู้ที่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูงจะเป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจให้สามารถดำเนินการ วางแผน ควบคุมการทำงาน และตัดสินใจในการดำเนินนโยบายขององค์กรเพื่อให้เป็นไปตาม เป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ด้านโครงสร้างองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ควรมีการปรับปรุง โครงสร้างขององค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม เพื่อให้พร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงยุค ดิจิทัล ทั้งในระดับสายงานไปจนถึงระดับแผนก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น มี

การยุบรวมสายงานที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ด้วยกัน เพื่อลดขั้นตอนของกระบวนการงานและการทำงานทับซ้อน เพื่อให้งานสำเร็จได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ร่วมกันเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2. ด้านการยอมรับของคนในองค์กร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ควรให้การสนับสนุนการจัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยมาใช้ภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มากขึ้น ตลอดจนควรมีการผลักดันให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์ผลงานเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น รวมถึงการให้คำแนะนำทั้งในส่วนของกระบวนการทำงานและแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อช่วยนำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3. ด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะการให้ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อาจให้มีการลงมือปฏิบัติโดยจำลองสถานการณ์จริงเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ให้แก่บุคลากร รวมถึงการอบรมการใช้งานในระบบต่างๆ ที่มีอยู่ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับสามารถใช้งานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานและเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรด้วย

4. ด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรสนับสนุนในด้านงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศภายในองค์กรให้มีความทันสมัย ตลอดจนให้ความสำคัญกับความเป็นองค์กรดิจิทัล และควรเล็งเห็นถึงคุณค่าของบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บริหารด้วยกันเองหรือพนักงานระดับปฏิบัติการ เพราะบุคลากรทุกคนล้วนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นรอบด้าน มีการสื่อสารที่ชัดเจนไปถึงบุคลากรในทุกระดับเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และต้องมีความมุ่งมั่นเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

5. ด้านแรงจูงใจของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานภายในองค์กร โดยการให้ความสำคัญ ยกย่องเชิดชู ผู้ที่มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ผู้ที่ได้รับรางวัลจากการประกวดนวัตกรรมต่างๆ ตลอดจนผู้ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มากยิ่งขึ้น เพราะเป็นส่วนที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง (References)

- นิตย สัมมาพันธ์. (2548). ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สายหยุด ใจสำราญ และ สุภาพร พิศาลบุตร. (2549). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จุมพล หนีพพานิช. (2556). การบริหารและการพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จิตรรัตน์ เทพพานิช. (2560). ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา. (ปริญาบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ทินกร บัวชู. (2561). การศึกษาความคิดเห็นของรูปแบบการจัดการเรียน การสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในศตวรรษที่ 21. วารสารพยาบาลศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (30) 3: 26-37.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ Motives. ค้นหามือ 25 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing>
- ชัยวัช เนียมศิริ. (2561). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น.(วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, สถาบันวิชาป้องกันประเทศ.
- วงศ์ผกา กลอนสุด. (2561). การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ปริญญามหาบัณฑิต), วิทยาลัยนวัตกรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประพันธ์ คชแก้ว และ นัยนา เกิดวิชัย. (2562). นวัตกรรมการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. วารสาร มจรมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. (5) 1: 132-142.
- Warren, G. B. (1996). Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Daft, R. L. (1999). Leadership: Theory and Practice. Fort Worth Tex: Dryden Press
- Heilbrun, I. (1994). "Can Leaders be Studied?," The Wilson Quarterly. 18(2), 65-72.
- Tushman, W. L. & Nadler, D. (1986). Organizing for Innovation. California Management Review.28(3), 74-92.