



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

Work Efficiency of Personnel Provincial Electricity Authority, Khon Kaen Province.

ธณัสนันท์ วรพงศาพิชญ์*, นิภาพรณ เจนสันติกุล, รุ่งอรุณ บุญสายันต์

Thanatsanan Worapongsatit, Nipapan Jensantikul, Rungarun Boonsayan

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

*Corresponding Author, E-mail: Thanatsanan.w@kkumail.com

Received 11/09/2025 | Revised 18/09/2025 | Accepted 21/09/2025

บทความวิจัย (Research Article)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 136 คนด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) รองลงมา ด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14) และน้อยที่สุดด้านเวลา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Abstract

The purpose of this research is to study the level of work efficiency of personnel in the Provincial Electricity Authority, Khon Kaen Province in four areas: quality, quantity, time, and cost. It is quantitative research. Data were collected from a population of 136 people using questionnaires and analyzed using frequencies, mean, and standard deviation. The results of the research found that the overall work efficiency of the Provincial Electricity Authority personnel in Khon Kaen Province was high efficiency (mean = 4.08, standard deviation = 0.40). When considering each aspect, it was found that expenses were at the highest efficiency (mean = 4.39, standard deviation = 0.83), followed by the quality of work was high efficiency (mean



= 4.16, standard deviation = 0.14), and the lowest in terms of time was high efficiency (mean = 3.64, standard deviation = 0.14).

Keywords: Efficiency; Work; Provincial Electricity Authority

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานขององค์กรทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนล้วนแล้วแต่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นกลางเพื่อจุดมุ่งหมายของความสำเร็จ แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน เนื่องจากการทำงานทุกรูปแบบล้วนแล้วแต่มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้ากับการทำงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกดดันในการทำงาน บรรยากาศระหว่างทำงาน การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลตอบแทนที่บุคลากรควรได้รับ เป็นต้น

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency -Base Human Resource Management) ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงภาคราชการของไทยที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และการกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับสมรรถนะขององค์กร (อัญชลี ชัยศรี, 2563) ย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (กานต์สิริ กาวินและพิชิต รัชตพิบูลภพ, 2564)

องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การเอกเทศตามพระราชกฤษฎีกาซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พุทธศักราช 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 16 มีนาคม พุทธศักราช 2497 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้การควบคุมของกรมโยธาเทศบาลกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมายจำนวน 5 ล้านบาท มีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแลจำนวน 117 แห่ง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันสมัย คล่องตัวและรวดเร็ว เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเชิงธุรกิจและสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุนในการตัดสินใจประกอบกิจการต่าง ๆ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีภารกิจและหน้าที่แตกต่างกันไปตามตำแหน่งและสายงาน โดยแต่ละสายงานต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านและการใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการที่ผู้วิจัยไปปฏิบัติสหกิจศึกษาพบว่าบุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า มีการติดขัดในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาจะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคคลหรือองค์กร ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพใน



การปฏิบัติงานของบุคลากร (รัตนติยากร สียอด, 2565) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 136 คน สามารถจำแนกบุคลากรออกได้เป็น 9 แผนก ได้แก่ ประจําการไฟฟ้า แผนกบริหารงานทั่วไป แผนกบริการลูกค้า แผนกมิเตอร์ แผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษา แผนกก่อสร้าง แผนกวิศวกรรม และการตลาด แผนกบัญชีและประมวลผล และแผนกคลังพัสดุ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 136 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions) รวมมีข้อ คำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert rating scales 5 ระดับ โดยสอบถามถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยพัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ พงธิสิทธิ์ อุทุม (2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมากที่สุด
4	หมายถึง	มีประสิทธิภาพมาก
3	หมายถึง	มีประสิทธิภาพปานกลาง
2	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อย
1	หมายถึง	มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมีลักษณะข้อความเป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบ แบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบงานวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of



item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 136 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย อธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมผลได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2566 – 1 กันยายน 2566

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) ค่าคะแนนเฉลี่ย ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย

4.20 – 5.00	มีประสิทธิภาพมากที่สุด
3.40 – 4.19	มีประสิทธิภาพมาก
2.06 – 3.39	มีประสิทธิภาพปานกลาง
1.80 – 2.59	มีประสิทธิภาพน้อย
1.00 – 1.79	มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.80 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละอย่างระดับ (ละเอียต ศิลาน้อย, 2560) ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.20 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79 หมายถึง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่ออธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) รองลงมา ด้านคุณภาพ

ของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14) และน้อยที่สุด ด้านเวลา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นรายด้าน

การปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดขอนแก่น	ระดับประสิทธิภาพ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.16	0.14	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.12	0.85	มาก
3. ด้านค่าใช้จ่าย	4.39	0.83	มากที่สุด
4. ด้านเวลา	3.64	0.14	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.40	มาก

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน มีดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) รองลงมา ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดงานที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีตและเรียบร้อยอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 67.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55)

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลง และ ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.4 (ค่าเฉลี่ย = 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 62.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.5 (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80)

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.4 (ค่าเฉลี่ย = 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.47) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของสำนักงานอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) และน้อยที่สุด วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 35.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81)



1.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้เวลาส่วนตัวเพื่อมุ่งให้ภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 42.7 (ค่าเฉลี่ย = 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90) รองลงมา ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 36.8 (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.91) และน้อยที่สุด เมื่อถึงเวลากำหนดส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาดอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.4 (ค่าเฉลี่ย = 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.0) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.83) รองลงมา ด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14) และน้อยที่สุด ด้านเวลา มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.14) ทั้งนี้เพราะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาที่ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ดังที่ Schachter (2007) มองว่าประสิทธิภาพเป็นคุณค่าโดยธรรมชาติในการบริหารราชการ โดยระบุว่าองค์กรของรัฐมีโครงสร้างเป็นระบบราชการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดให้มีโครงสร้างองค์กรที่มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพในองค์กร นอกจากนี้ระบบราชการมักเกี่ยวข้องกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงแสวงหาเป้าหมายสองประการ คือ แสวงหาประสิทธิภาพและสามารถทำงานภายใต้ขอบเขตของความรับผิดชอบ ทำให้แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพที่นำไปใช้กับการบริหารงานสาธาณณะนั้นถูกกำหนดให้เป็นอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ความพยายามและผลลัพธ์ ค่าใช้จ่ายและรายได้ และต้นทุนและความสุขที่เกิดขึ้น (Manzoor, 2014) สอดคล้องกับ Florina (2017) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและปัจจัยนำเข้าที่ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตนั้น โดยผลผลิตที่ได้ยิ่งสูงเมื่อเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไปมากเท่าใด กิจกรรมนั้นก็ยิ่งมีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งโดยภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงานและปริมาณการผลิต เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.58) รองลงมา ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไวล่วงหน้าเสมออยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดงานที่ท่านรับผิดชอบมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องครบถ้วน ประณีตและเรียบร้อยอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 67.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) ทั้งนี้เพราะงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมในระดับหนึ่งซึ่งอาจเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณค่า สอดคล้อง Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทัยสน์ วีระศักดิ์การณย์, 2556) ที่ระบุว่าคุณภาพของงาน (Quality) จะต้อง

มีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงาน ความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลง และท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.4 (ค่าเฉลี่ย = 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 62.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 46.5 (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) ทั้งนี้เพราะบุคลากรบางท่านสามารถทำได้หลายหน้าที่ ทั้งเพื่อช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในแผนก และก็เพื่อให้งานในองค์กรสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี นกศิริ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ที่ระบุว่าปริมาณงาน และกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพถูกต้อง รวดเร็วมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.4 (ค่าเฉลี่ย = 4.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.47) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ของสำนักงานอย่างประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.74) และน้อยที่สุด วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 35.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนาภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจ ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ที่ระบุว่าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ และตำแหน่งงานมีความก้าวหน้า และความมั่นคงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านใช้เวลาส่วนตัวเพื่อมุ่งให้ภาระหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 42.7 (ค่าเฉลี่ย = 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90) รองลงมา ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับ มาก คิดเป็นร้อยละ 36.8 (ค่าเฉลี่ย = 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.91) และน้อยที่สุด เมื่อถึงเวลากำหนดส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้ดี ไม่มีความผิดพลาดอยู่ในระดับ ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 65.4 (ค่าเฉลี่ย = 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.96) สอดคล้องกับ หัฏฐกรณ์ แก่นท้าว (2564) ที่ระบุว่า “เวลา” เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดที่ทุกคนได้รับมาอย่างเท่าเทียมกัน การบริหารเวลา คือการใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่าตามเวลาที่ผ่านไป เพราะไม่มีใครสามารถขอเวลาเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องบริหารและจัดสรรเวลาที่ได้รับมาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับมุมมองของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ที่ระบุว่าบุคลากรทุกคนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จก่อนหรือตามเวลาที่กำหนด และการบริหารเวลาที่ตื่นอกจากสามารถทำงานของตนเองให้สำเร็จ ล่วงแล้ว ยังสามารถทำงานเพื่อผู้อื่นได้ด้วย สอดคล้องกับหลักการทำงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัด



ขอนแก่นที่ระบุว่าบุคลากรนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงานวัดได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานและบุคลากรสามารถกำหนดวิธีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ดังนั้นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพคือหนึ่งสิ่งที่สำคัญในองค์กรที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงานเรียงลำดับการทำงานอย่างเหมาะสมทำงานถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว มีความรู้ในการปฏิบัติงาน รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านคุณภาพของงาน องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารการประสานงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีคุณภาพของงาน

1.2 ด้านอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้การสนับสนุนในเรื่องของอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารให้มีความทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรทำการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ซึ่งจำแนกการผสมผสานวิธีออกเป็นการรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธี ในการวิจัย และการผสมผสานรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งอาจผสมผสานโดยให้น้ำหนักความสำคัญกับการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณเท่าเทียมกัน หรือผสมผสานในลักษณะวิธีหลักวิธีรองเพื่อขยายผลงานวิจัยให้มีขอบเขตที่กว้าง และลุ่มลึก

เอกสารอ้างอิง

- กานต์สิริ กาวัน และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9 (2), 73-81.
- พลธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิซิเนสอาร์แอนด์ ดี.
- มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัตน์ดิยากร สียอด. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น*. (รายงานการวิจัยสหกิจศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต). ขอนแก่น: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- ละเอียด ศิลาน้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 12 (2), 50-61.
- หัตถุภรณ์ แก่นท้าว. (2564). การบริหารเวลา: บริหารจัดการอย่างไรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 12(1), 15-24.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.
- อังคณา ธนุภาพพันธุ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 236-249.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. (ภาคานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัญชลี ชัยศรี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 5(2), 234-248.
- Florina, P. (2017). Elements on the Efficiency and Effectiveness of the Public Sector. *“Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series*, XVII (2), 313-319.
- Manzoor, A. (2014). A Look at Efficiency in Public Administration: Past and Future. *Sage Open*, 4, 1-5.
- Schachter, H. L. (2007). Does Frederick Taylor’s Ghost Still Haunt the Halls of Government? A Look at the Concept of Government Efficiency in Our Time. *Public Administration Review*, 67, 800-810.