

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
LSD	แทน	ค่าวิกฤตของ Least Significant Difference
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่
2. ผลการศึกษาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่
3. ผลการศึกษาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่
4. ผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่

5. ผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

6. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง

7. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง

8. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง

9. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง

10. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

11. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

12. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่

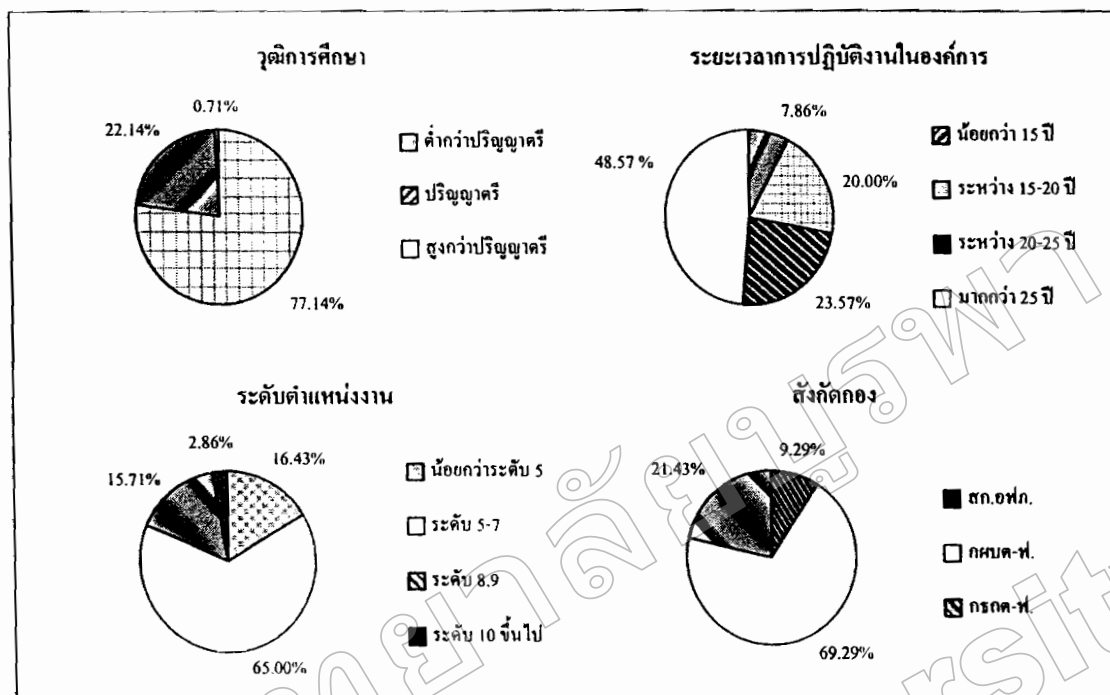
13. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จ.กระบี่
จำแนกตามสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้
จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-1 และ 4-2

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนก
ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	108	77.14
ปริญญาตรี	31	22.14
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.71
รวม	140	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 15 ปี	11	7.86
ระหว่าง 15- 20 ปี	28	20.00
ระหว่าง 20-25 ปี	33	23.57
มากกว่า 25 ปี	68	48.57
รวม	140	100.00
ระดับตำแหน่งงาน		
น้อยกว่าระดับ 5	23	16.43
ระดับ 5-7	91	65.00
ระดับ 8, 9	22	15.71
ระดับ 10 ขึ้นไป	4	2.86
รวม	140	100.00
สังกัดกอง		
สก.อพภ.	13	9.29
กผบต-ฟ.	97	69.29
กรกต-ฟ.	30	21.43
รวม	140	100.00



ภาพที่ 4-1 แผนภูมิและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่

จากตารางที่ 4-1 และภาพที่ 4-1 แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.14 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.71

*** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 48.57 รองลงมาคือ ระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 23.57 ระหว่าง 15-20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5-7 จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ น้อยกว่าระดับ 5 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.43 ระดับ 8,9 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 15.71 และน้อยที่สุดคือ ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86

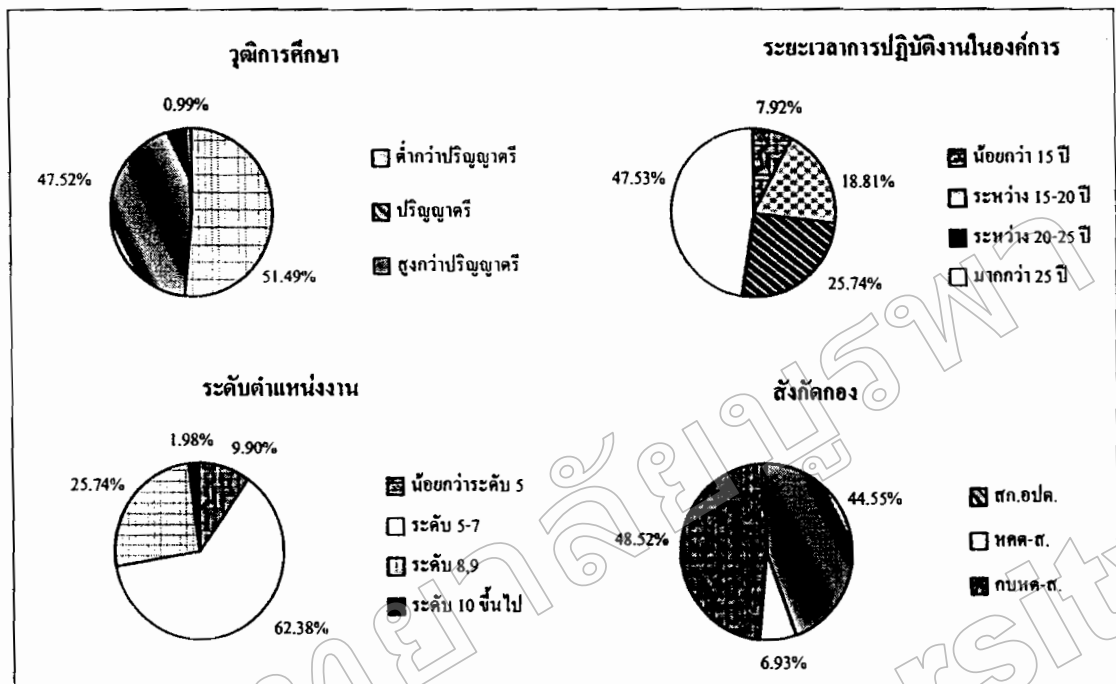
*** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับ 10 ขึ้นไป มีจำนวน 4 คน ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและ

ประสิทธิผลการทำงานรวมกับตำแหน่งงานระดับ 8, 9

สังกัดกอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดกอง กผบต-ฟ. จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 69.29 รองลงมาคือ กรกต-ฟ. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และน้อยที่สุด คือ สก.อพก. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	51.50
ปริญญาตรี	48	47.52
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.99
รวม	101	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร		
น้อยกว่า 15 ปี	8	7.92
ระหว่าง 15-20 ปี	19	18.81
ระหว่าง 20-25 ปี	26	25.74
มากกว่า 25 ปี	48	47.53
รวม	101	100.00
ระดับตำแหน่งงาน		
น้อยกว่าระดับ 5	10	9.90
ระดับ 5-7	63	62.38
ระดับ 8, 9	26	25.74
ระดับ 10 ขึ้นไป	2	1.98
รวม	101	100.00
สังกัดกอง		
สก.อปต.	45	44.55
หกด-ส.	7	6.93
กบต-ส.	49	48.52
รวม	101	100.00



ภาพที่ 4-2 แผนภูมิจำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

จากตารางที่ 4-2 และภาพที่ 4-2 แสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานในสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิศึกษาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 47.52 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99

*** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 1 คน ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 47.53 รองลงมาคือ ระหว่าง 20-25 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 ระหว่าง 15-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.81 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.92

ระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับ 5-7 จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 62.38 รองลงมา คือ ระดับ 8, 9 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.74 น้อยกว่าระดับ 5 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และน้อยที่สุด คือ ระดับ 10 ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ

*** เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานระดับ 10 ขึ้นไป มีจำนวน 2 คน ซึ่งน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานรวมกับตำแหน่งงานระดับ 8, 9

สังกัดกอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกอง กบหค-ส. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 48.52 รองลงมาคือ สก.อปค. จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 และน้อยที่สุด คือ หคค-ส. จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93

2. ผลการศึกษาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-3 ถึง 4-7

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

สมรรถนะความสามารถ	(n = 140)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.53	0.53	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.38	0.59	ปานกลาง
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.65	0.61	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.43	0.59	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.55	0.62	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.44	0.55	มาก
รวมทุกด้าน	3.50	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-3 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.65$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.55$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 108)			ปริญญาตรี (n = 32)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.45	0.50	มาก	3.79	0.55	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.29	0.54	มาก	3.68	0.66	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.57	0.60	มาก	3.89	0.57	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	3.37	0.57	มาก	3.65	0.60	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	3.46	0.61	มาก	3.85	0.57	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	3.35	0.52	ปานกลาง	3.74	0.57	มาก
รวมทุกด้าน	3.41	0.48	มาก	3.77	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-4 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้า
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านสังคม
และมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการคิด
วิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.37$)
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.35$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.29$) อยู่ใน
ระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและ
มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.85$) ด้านการคิดวิเคราะห์
($\bar{X} = 3.79$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.74$) ด้านบริหารจัดการ
($\bar{X} = 3.68$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานในองค์กร

สมรรถนะ ความสามารถ	น้อยกว่า 15 ปี (n = 11)			ระหว่าง 15- 20 ปี (n = 28)			ระหว่าง20-25 ปี (n = 33)			มากกว่า 25 ปี (n = 68)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.41	0.52	มาก	3.56	0.51	มาก	3.68	0.53	มาก	3.45	0.54	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.24	0.61	ปานกลาง	3.37	0.64	ปานกลาง	3.53	0.49	มาก	3.33	0.61	ปานกลาง
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.73	0.64	มาก	3.63	0.54	มาก	3.82	0.54	มาก	3.56	0.65	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.28	0.53	ปานกลาง	3.52	0.54	มาก	3.57	0.66	มาก	3.35	0.57	ปานกลาง
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.50	0.57	มาก	3.66	0.52	มาก	3.66	0.66	มาก	3.46	0.64	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.35	0.54	ปานกลาง	3.56	0.47	มาก	3.60	0.53	มาก	3.32	0.57	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.42	0.51	มาก	3.55	0.47	มาก	3.64	0.51	มาก	3.41	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-5 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.73) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.50) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}$ = 3.41) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X}$ = 3.35) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X}$ = 3.28) และด้านบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 3.24) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.42)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.66) ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.63) ด้านการ

คิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.37$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.57$) และด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.25$) อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.46$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.33$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.62$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สมรรถนะความสามารถ	น้อยกว่าระดับ 5 (n = 23)			ระดับ 5-7 (n = 91)			ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า (n = 26)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.35	0.37	ปานกลาง	3.49	0.53	มาก	3.80	0.56	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.26	0.42	ปานกลาง	3.33	0.59	ปานกลาง	3.63	0.64	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.55	0.41	มาก	3.62	0.63	มาก	3.82	0.64	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.34	0.42	ปานกลาง	3.39	0.62	ปานกลาง	3.77	0.56	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.47	0.43	มาก	3.50	0.66	มาก	3.79	0.59	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.27	0.30	ปานกลาง	3.41	0.58	มาก	3.70	0.55	มาก
รวมทุกด้าน	3.37	0.32	ปานกลาง	3.45	0.53	มาก	3.73	0.56	มาก

จากตารางที่ 4-6 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.55) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.43) อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}$ = 3.35) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X}$ = 3.34) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X}$ = 3.27) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X}$ = 3.26) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37)

ตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 3.62) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.50) ด้านการคิดวิเคราะห์

($\bar{X} = 3.49$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.41$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.39$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.33$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$)

ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สมรรถนะความสามารถ	สก.อพล. (n = 13)			กผบค.ฟ. (n = 97)			กธกค.ฟ. (n = 30)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.85	0.65	มาก	3.43	0.52	มาก	3.70	0.45	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.60	0.68	มาก	3.27	0.59	ปานกลาง	3.62	0.46	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.97	0.59	มาก	3.52	0.61	มาก	3.93	0.43	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.73	0.65	มาก	3.32	0.59	ปานกลาง	3.68	0.42	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.86	0.58	มาก	3.40	0.70	ปานกลาง	3.90	0.46	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.76	0.58	มาก	3.33	0.54	ปานกลาง	3.65	0.47	มาก
รวมทุกด้าน	3.80	0.59	มาก	3.38	0.50	ปานกลาง	3.75	0.38	มาก

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ปรากฏผลดังนี้

สังกัดกอง สก.อพล. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการคิดวิเคราะห์

($\bar{X} = 3.85$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.73$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

สังกัดกอง กผบต-ฟ. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.33$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.27$) อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

สังกัดกอง กกคต-ฟ. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.62$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

3. ผลการศึกษาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-8 ถึง 4-12

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

สมรรถนะความสามารถ	(n = 101)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.70	0.50	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.52	0.49	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.78	0.40	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.52	0.45	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.75	0.41	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.60	0.40	มาก
รวมทุกด้าน	3.65	0.35	มาก

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านสังคม
และมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.75$) ด้านการคิด
วิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านบริหาร
จัดการ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา

สมรรถนะความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 52)			ปริญญาตรี (n = 48)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.69	0.51	มาก	3.71	0.50	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.57	0.49	มาก	3.47	0.48	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.79	0.44	มาก	3.78	0.35	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	3.53	0.45	มาก	3.52	0.44	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	3.74	0.41	มาก	3.76	0.40	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	3.56	0.39	มาก	3.65	0.41	มาก
รวมทุกด้าน	3.65	0.38	มาก	3.65	0.31	มาก

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้
วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและ
มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.79$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.74$) ด้านการคิดวิเคราะห์
($\bar{X} = 3.69$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน

($\bar{X} = 3.56$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.76$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.65$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

สมรรถนะ ความสามารถ	น้อยกว่า 15 ปี (n = 8)			ระหว่าง 15-20 ปี (n = 19)			ระหว่าง 20-25 ปี (n = 26)			มากกว่า 25 ปี (n = 48)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.69	0.38	มาก	3.66	0.51	มาก	3.80	0.53	มาก	3.66	0.50	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.51	0.43	มาก	3.55	0.44	มาก	3.50	0.48	มาก	3.52	0.53	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.69	0.37	มาก	3.83	0.27	มาก	3.82	0.44	มาก	3.76	0.43	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.53	0.55	มาก	3.68	0.32	มาก	3.53	0.44	มาก	3.45	0.47	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.57	0.42	มาก	3.90	0.45	มาก	3.77	0.35	มาก	3.71	0.41	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.70	0.35	มาก	3.80	0.35	มาก	3.57	0.38	มาก	3.53	0.43	มาก
รวมทุกด้าน	3.61	0.31	มาก	3.74	0.18	มาก	3.67	0.36	มาก	3.61	0.39	มาก

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.90$) ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.77$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.76$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.71$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับ
ตำแหน่งงาน

สมรรถนะความสามารถ	น้อยกว่าระดับ 5 (n = 10)			ระดับ 5-7 (n = 63)			ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า (n = 28)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.48	0.54	มาก	3.62	0.48	มาก	3.96	0.45	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.41	0.37	มาก	3.45	0.50	มาก	3.72	0.44	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.74	0.50	มาก	3.74	0.39	มาก	3.90	0.36	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.57	0.62	มาก	3.46	0.44	มาก	3.65	0.38	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.64	0.62	มาก	3.73	0.39	มาก	3.84	0.37	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.61	0.58	มาก	3.53	0.38	มาก	3.77	0.35	มาก
รวมทุกด้าน	3.58	0.42	มาก	3.59	0.33	มาก	3.81	0.32	มาก

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.48$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.41$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

ตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.46$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.90$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.77$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.65$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
สังกัดกอง

สมรรถนะความสามารถ	สก.อปต. (n = 45)			หคต-ส. (n = 7)			กบหคต-ส. (n = 49)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.74	0.42	มาก	3.62	0.38	มาก	3.67	0.58	มาก
ด้านบริหารจัดการ	3.58	0.49	มาก	3.17	0.46	ปานกลาง	3.52	0.47	มาก
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.77	0.37	มาก	3.57	0.42	มาก	3.83	0.42	มาก
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	3.55	0.42	มาก	3.13	0.38	ปานกลาง	3.56	0.46	มาก
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	3.72	0.34	มาก	3.46	0.37	มาก	3.82	0.46	มาก
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือ ความ เชี่ยวชาญในงาน	3.61	0.34	มาก	3.62	0.27	มาก	3.60	0.47	มาก
รวมทุกด้าน	3.66	0.31	มาก	3.43	0.29	มาก	3.67	0.38	มาก

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ปรากฏผลดังนี้

สังกัดกอง สก.อปต. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.77$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.74$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.61$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.58$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$)

สังกัดกอง หคต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.57$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.46$) อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.17$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.13$) อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$)

สังกัดกอง กบหคต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.82$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.52$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$)

4. ผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-13 ถึง 4-17

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการทำงาน	(n = 140)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
คุณภาพของงาน	3.66	0.64	มาก
ปริมาณงาน	3.61	0.65	มาก
ความทันเวลา	3.65	0.70	มาก
รวมทุกด้าน	3.64	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.65$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประสิทธิผลการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 108)			ปริญญาตรี (n = 32)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	3.59	0.63	มาก	3.91	0.64	มาก
ปริมาณงาน	3.56	0.63	มาก	3.78	0.71	มาก
ความทันเวลา	3.58	0.67	มาก	3.87	0.75	มาก
รวมทุกด้าน	3.58	0.54	มาก	3.85	0.60	มาก

จากตารางที่ 4-14 ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้
วุฒิศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.56$) อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$)

วุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.87$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานในองค์กร

ประสิทธิผลการ ทำงาน	น้อยกว่า 15 ปี (n = 11)			ระหว่าง 15-20 ปี (n = 28)			ระหว่าง 20-25 ปี (n = 33)			มากกว่า 25 ปี (n = 68)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	3.45	0.52	มาก	3.82	0.77	มาก	3.88	0.54	มาก	3.53	0.61	มาก
ปริมาณงาน	3.45	0.52	มาก	3.79	0.68	มาก	3.70	0.58	มาก	3.53	0.68	มาก
ความทันเวลา	3.64	0.67	มาก	3.93	0.71	มาก	3.70	0.64	มาก	3.51	0.70	มาก
รวมทุกด้าน	3.51	0.48	มาก	3.84	0.63	มาก	3.76	0.47	มาก	3.52	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้า
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านความ
ทันเวลา ($\bar{X} = 3.64$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.45$) อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้าน
ความทันเวลา ($\bar{X} = 3.93$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.79$) อยู่ในระดับ
มาก และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้าน
คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.70$) อยู่ในระดับ
มาก ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้าน
คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.51$) อยู่ในระดับ
มาก ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	น้อยกว่าระดับ 5			ระดับ 5-7			ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า		
	(n = 23)			(n = 91)			(n = 26)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	3.43	0.59	มาก	3.67	0.65	มาก	3.85	0.61	มาก
ปริมาณงาน	3.39	0.50	ปานกลาง	3.60	0.68	มาก	3.85	0.55	มาก
ความทันเวลา	3.57	0.59	มาก	3.65	0.70	มาก	3.73	0.79	มาก
รวมทุกด้าน	3.46	0.43	มาก	3.64	0.58	มาก	3.81	0.57	มาก

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้า
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านความทัน
เวลา ($\bar{X} = 3.57$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.43$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.39$)
อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$)

ตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.65$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.60$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

ประสิทธิผลการทำงาน	สก.อพก. (n = 13)			กผบค-ฟ. (n = 97)			กรกคต-ฟ. (n = 30)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	3.92	0.76	มาก	3.56	0.58	มาก	3.90	0.71	มาก
ปริมาณงาน	4.00	0.82	มาก	3.53	0.63	มาก	3.73	0.58	มาก
ความทันเวลา	3.85	0.90	มาก	3.58	0.66	มาก	3.80	0.71	มาก
รวมทุกด้าน	3.92	0.76	มาก	3.55	0.51	มาก	3.81	0.59	มาก

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ปรากฏผลดังนี้

สังกัดกอง สก.อพก. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

สังกัดกอง กผบค-ฟ. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

สังกัดกอง กรกคต-ฟ. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.80$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.73$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

5. ผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-18 ถึง 4-22

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการทำงาน	(n = 101)		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
คุณภาพของงาน	3.98	0.53	มาก
ปริมาณงาน	3.84	0.56	มาก
ความทันเวลา	3.85	0.57	มาก
รวมทุกด้าน	3.89	0.46	มาก

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.85$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประสิทธิผลการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 52)			ปริญญาตรี (n = 49)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	3.88	0.51	มาก	4.08	0.53	มาก
ปริมาณงาน	3.77	0.58	มาก	3.92	0.53	มาก
ความทันเวลา	3.88	0.55	มาก	3.82	0.60	มาก
รวมทุกด้าน	3.85	0.45	มาก	3.94	0.47	มาก

จากตารางที่ 4-19 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$)

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.08$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.82$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$)

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน	น้อยกว่า 15 ปี (n = 8)			ระหว่าง 15-20 ปี (n = 19)			ระหว่าง 20-25 ปี (n = 26)			มากกว่า 25 ปี (n = 48)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.38	0.52	มากที่สุด	3.95	0.52	มาก	4.00	0.63	มาก	3.92	0.45	มาก
ปริมาณงาน	3.87	0.35	มาก	4.05	0.40	มาก	3.81	0.63	มาก	3.77	0.59	มาก
ความทันเวลา	3.87	0.35	มาก	4.00	0.58	มาก	3.85	0.61	มาก	3.79	0.58	มาก
รวมทุกด้าน	4.04	0.21	มาก	4.00	0.44	มาก	3.88	0.54	มาก	3.83	0.44	มาก

จากตารางที่ 4-20 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.38$) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.87$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.05$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 4.00$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.95$) อยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.85$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.81$) อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$)

ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.79$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$)

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลการทำงาน	น้อยกว่าระดับ 5 (n = 10)			ระดับ 5-7 (n = 63)			ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า (n = 28)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.00	0.82	มาก	3.94	0.50	มาก	4.07	0.46	มาก
ปริมาณงาน	3.80	0.79	มาก	3.78	0.52	มาก	4.00	0.54	มาก
ความทันเวลา	3.80	0.63	มาก	3.81	0.56	มาก	3.96	0.58	มาก
รวมทุกด้าน	3.87	0.65	มาก	3.84	0.65	มาก	4.01	0.45	มาก

จากตารางที่ 4-21 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ปรากฏผลดังนี้

ตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.80$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.80$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$)

ตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.81$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.07$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.96$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
สังกัดกอง

ประสิทธิผลการทำงาน	สก.อปต. (n = 45)			หคต-ส. (n = 7)			กบหคต-ส. (n = 49)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
คุณภาพของงาน	4.04	0.52	มาก	4.00	0.00	มาก	3.92	0.57	มาก
ปริมาณงาน	3.96	0.52	มาก	4.00	0.00	มาก	3.71	0.61	มาก
ความทันเวลา	3.84	0.47	มาก	3.71	0.49	มาก	3.88	0.67	มาก
รวมทุกด้าน	3.95	0.41	มาก	3.90	0.16	มาก	3.84	0.52	มาก

จากตารางที่ 4-22 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ปรากฏผลดังนี้

สังกัดกอง สก.อปต. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน
($\bar{X} = 4.04$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

สังกัดกอง หคต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้าน
ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.71$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)

สังกัดกอง กบหคต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน
($\bar{X} = 3.92$) ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.88$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.71$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
และประสิทธิภาพการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$)

6. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-23 ถึง 4-37

ตารางที่ 4-23 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 108)		ปริญญาตรี (n = 32)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.45	0.50	3.79	0.55	-3.32	0.00
ด้านบริหารจัดการ	3.29	0.54	3.68	0.66	-3.39	0.00
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.57	0.60	3.89	0.57	-2.69	0.01
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของ ธุรกิจ	3.37	0.57	3.65	0.60	-1.40	0.02
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มีประสิทธิภาพ	3.46	0.61	3.85	0.57	-3.13	0.00
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	3.35	0.52	3.74	0.57	-3.61	0.00
รวมทุกด้าน	3.41	0.48	3.77	0.55	-3.48	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-23 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถมากกว่าวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.39	0.46	1.66	0.18
	ภายในกลุ่ม	136	38.12	0.28		
	รวม	139	39.51			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.09	0.36	1.05	0.37
	ภายในกลุ่ม	136	47.30	0.35		
	รวม	139	48.39			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	1.60	0.53	1.46	0.23
	ภายในกลุ่ม	136	49.65	0.36		
	รวม	139	51.25			
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.58	0.53	1.54	0.21
	ภายในกลุ่ม	136	46.48	0.34		
	รวม	139	48.06			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	3	1.28	0.43	1.09	0.35
	ภายในกลุ่ม	136	52.73	0.39		
	รวม	139	54.01			
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.27	0.76	2.57	0.06
	ภายในกลุ่ม	136	40.02	0.29		
	รวม	139	42.29			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.34	0.45	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	136	36.13	0.27		
	รวม	139	37.47			

*p < .05

จากตารางที่ 4-24 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.80	1.40	5.23	0.01
	ภายในกลุ่ม	137	36.71	0.27		
	รวม	139	39.51			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.07	3.16	0.04
	ภายในกลุ่ม	137	46.26	0.34		
	รวม	139	48.40			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.52	1.43	0.24
	ภายในกลุ่ม	137	0.37	0.37		
	รวม	139				
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	0.89	2.64	0.07
	ภายในกลุ่ม	137	46.27	0.34		
	รวม	139	48.06			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.91	2.38	0.10
	ภายในกลุ่ม	137	52.19	0.38		
	รวม	139	54.01			
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.55	1.28	4.40	0.01
	ภายในกลุ่ม	137	39.74	0.29		
	รวม	139	42.30			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	0.98	3.77	0.02
	ภายในกลุ่ม	137	35.52	0.26		
	รวม	139	37.47			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-26 ถึง 4-29

ตารางที่ 4-26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการ
 คิดวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
 ระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.35	3.49	3.80
น้อยกว่าระดับ 5	3.35	-	0.14	0.45*
ระดับ 5-7	3.49		-	0.31*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.80			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-26 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์
 ระดับตำแหน่งงานที่น้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า และตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับ
 ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่ง
 งานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์มากกว่า
 ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานที่น้อยกว่า
 ระดับ 5 กับระดับ 5-7 มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหาร
 จัดการของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
 ระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.26	3.33	3.63
น้อยกว่าระดับ 5	3.26	-	0.07	0.37*
ระดับ 5-7	3.34		-	0.29*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.63			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-27 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของ
 ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า และตำแหน่งงานระดับ 5-7
 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มี

ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-28 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.27	3.41	3.70
น้อยกว่าระดับ 5	3.27	-	0.14	0.43*
ระดับ 5-7	3.41		-	0.29*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.70			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงานระดับตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า และตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือ ความเชี่ยวชาญในงานมากกว่าตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-29 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.37	3.46	3.73
น้อยกว่าระดับ 5	3.37	-	0.09	0.36*
ระดับ 5-7	3.46		-	0.27*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.73			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-29 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวม ของ ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า และระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	3.14	1.57	5.91	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	36.37	0.26		
	รวม	139	39.51			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.44	1.72	5.24	0.01
	ภายในกลุ่ม	137	44.96	0.33		
	รวม	139	48.40			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	5.39	2.69	8.05	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	45.86	0.34		
	รวม	139	51.26			
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	4.36	2.18	6.83	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	43.70	0.32		
	รวม	139	48.06			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2	7.04	3.52	10.27	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	46.97	0.34		
	รวม	139	54.01			
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.91	1.95	6.97	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	38.39	0.28		
	รวม	139	42.30			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.41	2.21	9.14	0.00
	ภายในกลุ่ม	137	33.06	0.24		
	รวม	139	37.47			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-30 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-31 ถึง 4-37

ตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบค-ฟ.	กรกค-ฟ.
		3.85	3.43	3.70
สก.อพล.	3.85	-	0.42*	0.15
กผบค-ฟ.	3.43		-	0.27*
กรกค-ฟ.	3.70			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-31 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ของสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบค-ฟ. และสังกัดกอง กผบค-ฟ. กับ กรกค-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์มากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกค-ฟ. และ กผบค-ฟ. ส่วนสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกค-ฟ. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบค-ฟ.	กรกค-ฟ.
		3.60	3.27	3.62
สก.อพล.	3.60	-	0.33	0.01
กผบค-ฟ.	3.27		-	0.35*
กรกค-ฟ.	3.62			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-32 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กผบต-ฟ. ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.97	3.52	3.93
สก.อพล.	3.97	-	0.45*	0.05
กผบต-ฟ.	3.52		-	0.41*
กรกต-ฟ.	3.93			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-33 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.73	3.32	3.68
สก.อพล.	3.73	-	0.41*	0.05
กผบต-ฟ.	3.32		-	0.36*
กรกต-ฟ.	3.68			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-34 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-35 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.86	3.40	3.90
สก.อพล.	3.86	-	0.46*	0.04
กผบต-ฟ.	3.40		-	0.50*
กรกต-ฟ.	3.90			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-35 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. มี

ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัด กอง สก.อพล. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วนผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.76	3.33	3.65
สก.อพล.	3.76	-	0.43*	0.11
กผบต-ฟ.	3.33		-	0.32*
กรกต-ฟ.	3.65			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกต-ฟ. ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.80	3.38	3.75
สก.อพล.	3.80	-	0.42*	0.05
กผบต-ฟ.	3.38		-	0.37*
กรกต-ฟ.	3.75			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-37 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพก. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($p < .05$) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพก. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดย ภาพรวมมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยสมรรถนะ ความสามารถโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพก. กับ กรกต-ฟ. ไม่แตกต่างกัน

7. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่าย ปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับ ตำแหน่งงาน สังกัดกอง (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-38 ถึง 4-45

ตารางที่ 4-38 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะความสามารถ	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 52)		ปริญญาตรี (n = 49)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.69	0.51	3.71	0.50	-0.15	0.88
ด้านบริหารจัดการ	3.57	0.49	3.47	0.48	1.05	0.29
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.79	0.44	3.78	0.35	0.14	0.90
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของ ธุรกิจ	3.53	0.45	3.52	0.44	0.15	0.88
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.74	0.41	3.76	0.41	-0.26	0.79
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	3.56	0.39	3.65	0.41	-1.14	0.25
รวมทุกด้าน	3.65	0.38	3.65	0.31	-0.01	0.99

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-38 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน ระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานในองค์กร

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	0.48	0.70
	ภายในกลุ่ม	97	24.75	0.25		
	รวม	100	25.11			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.02	0.01	0.03	0.99
	ภายในกลุ่ม	97	23.67	0.24		
	รวม	100	23.69			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.17	0.05	0.34	0.79
	ภายในกลุ่ม	97	15.79	0.16		
	รวม	100	15.96			
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.73	0.24	1.23	0.30
	ภายในกลุ่ม	97	19.19	0.20		
	รวม	100	19.92			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.80	0.27	1.62	0.19
	ภายในกลุ่ม	97	16.05	0.16		
	รวม	100	16.85			
ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความ เชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.05	0.35	2.21	0.09
	ภายในกลุ่ม	97	15.38	0.16		
	รวม	100	16.43			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.24	0.08	0.67	0.57
	ภายในกลุ่ม	97	11.76	0.12		
	รวม	100	12.01			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-39 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็น
ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและ
การเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ
เชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-40 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	2.86	1.43	6.31	0.00
	ภายในกลุ่ม	98	22.25	0.23		
	รวม	100	25.11			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.56	0.78	3.45	0.04
	ภายในกลุ่ม	98	22.13	0.03		
	รวม	100	23.69			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.56	0.28	1.78	0.17
	ภายในกลุ่ม	98	15.40	0.16		
	รวม	100	15.96			
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	2.00	0.14
	ภายในกลุ่ม	98	19.14	0.19		
	รวม	100	19.92			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	1.13	0.33
	ภายในกลุ่ม	98	16.47	0.17		
	รวม	100	16.85			
ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความ เชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.55	3.54	0.03
	ภายในกลุ่ม	98	15.32	0.15		
	รวม	100	16.43			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	0.51	4.51	0.01
	ภายในกลุ่ม	98	10.99	0.11		
	รวม	100	12.01			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-40 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความเป็นมืออาชีพหรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-41 ถึง 4-44

ตารางที่ 4-41 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.48	3.62	3.96
น้อยกว่าระดับ 5	3.48	-	0.13	0.48*
ระดับ 5-7	3.62	-	-	0.34*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.96	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-41 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า และตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.41	3.45	3.72
น้อยกว่าระดับ 5	3.41	-	0.04	0.31
ระดับ 5-7	3.45	-	-	0.27*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.72	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-42 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถมากกว่าตำแหน่งงานระดับ 5-7 ส่วนตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 และระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-43 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่งผ่านปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.61	3.53	3.77
น้อยกว่าระดับ 5	3.61	-	0.08	0.16
ระดับ 5-7	3.53		-	0.24*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.77			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-43 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 ส่วนตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 และระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-44 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่งผ่านปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าระดับ 5	ระดับ 5-7	ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า
		3.58	3.59	3.81
น้อยกว่าระดับ 5	3.58	-	0.01	0.23
ระดับ 5-7	3.59		-	0.22*
ระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า	3.81			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-44 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มากกว่าระดับ 5-7 ส่วนตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 กับระดับ 5-7 และระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-45 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สมรรถนะความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านการคิดวิเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.35	0.70
	ภายในกลุ่ม	98	24.93	0.25		
	รวม	100	25.11			
ด้านบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	0.51	2.21	0.11
	ภายในกลุ่ม	98	22.67	0.23		
	รวม	100	23.69			
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.21	1.29	0.28
	ภายในกลุ่ม	98	15.55	0.16		
	รวม	100	15.96			
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	0.58	3.04	0.05
	ภายในกลุ่ม	98	18.76	0.19		
	รวม	100	19.92			
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.45	2.76	0.07
	ภายในกลุ่ม	98	15.95	0.16		
	รวม	100	16.85			
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ เชี่ยวชาญในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	98	16.42	0.17		
	รวม	100	16.43			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	98	11.65	0.12		
	รวม	100	12.01			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-45 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์
ด้านการบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และ
รวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

8. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัด
กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง
(เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-46 ถึง 4-54

ตารางที่ 4-46 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประสิทธิผลการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 108)		ปริญญาตรี (n = 32)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
คุณภาพผลงาน	3.59	0.63	3.91	0.64	-2.44	0.02
ปริมาณงาน	3.56	0.63	3.78	0.71	-1.66	0.10
ความทันเวลา	3.58	0.67	3.87	0.75	-2.10	0.04
รวมทุกด้าน	3.58	0.54	3.85	0.60	-2.45	0.02

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-46 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้า
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิ
การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย
ประสิทธิผลการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-47 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.93	1.31	3.34	0.02
	ภายในกลุ่ม	136	53.29	0.39		
	รวม	139	57.22			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.82	0.61	1.44	0.23
	ภายในกลุ่ม	136	57.35	0.42		
	รวม	139	59.17			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	3.49	1.16	2.46	0.06
	ภายในกลุ่ม	136	64.36	0.47		
	รวม	139	67.85			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.71	0.90	2.94	0.04
	ภายในกลุ่ม	139	41.87	0.31		
	รวม	136	44.59			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-47 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน และรวมทุกด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบด้วยวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-48 ถึง 4-49

ตารางที่ 4-48 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพ
ของงาน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15 ปี	ระหว่าง 15-20 ปี	ระหว่าง 20-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.45	3.82	3.88	3.53
น้อยกว่า 15 ปี	3.45	-	0.37	0.43	0.08
ระหว่าง 15-20 ปี	3.82		-	0.06	0.29*
ระหว่าง 20-25 ปี	3.88			-	0.35*
มากกว่า 25 ปี	3.53				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-48 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงานของผู้ปฏิบัติงาน
ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี กับ มากกว่า 25 ปี และระหว่าง 20-25 ปี กับ มากกว่า
25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี และมากกว่า 25 ปี ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี กับระหว่าง 15-25 ปี ระหว่าง 20-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี กับระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-49 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม
ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานในองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในองค์กร	$\bar{X}$	น้อยกว่า 15 ปี	ระหว่าง 15-20 ปี	ระหว่าง 20-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		3.51	3.84	3.76	3.52
น้อยกว่า 15 ปี	3.51	-	0.33	0.25	0.01
ระหว่าง 15-20 ปี	3.84		-	0.08	0.32*
ระหว่าง 20-25 ปี	3.76			-	0.24*
มากกว่า 25 ปี	3.52				-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-49 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี กับมากกว่า 20 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี กับมากกว่า 25 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี กับ ระหว่าง 15-20 ปี ระหว่าง 20-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี กับระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-50 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิผลการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.07	1.04	2.58	0.08
	ภายในกลุ่ม	137	55.15	0.43		
	รวม	139	57.22			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.55	1.27	3.08	0.50
	ภายในกลุ่ม	137	56.62	0.41		
	รวม	139	59.17			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.33	0.17	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	137	67.51	0.49		
	รวม	139	67.85			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	0.72	2.29	0.10
	ภายในกลุ่ม	137	43.14	0.31		
	รวม	139	44.59			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-50 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-51 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

ประสิทธิผลการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.66	1.83	4.68	0.01
	ภายในกลุ่ม	137	53.56	0.39		
	รวม	139	57.22			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.12	1.56	3.81	0.02
	ภายในกลุ่ม	137	56.05	0.41		
	รวม	139	59.17			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.69	0.84	1.75	0.18
	ภายในกลุ่ม	137	66.16	0.48		
	รวม	139	67.85			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.65	1.32	4.33	0.01
	ภายในกลุ่ม	137	41.94	0.31		
	รวม	139	44.59			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-51 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และรวมทุกด้าน จำแนกตามสังกัดกองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-52 ถึง 4-54

ตารางที่ 4-52 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพ
ของงาน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตาม
สังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อฟภ.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		3.92	3.56	3.90
สก.อฟภ.	3.92	-	0.37*	0.02
กผบต-ฟ.	3.56		-	0.34*
กรกต-ฟ.	3.90			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-52 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงานของ
ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อฟภ. กับ กผบต-ฟ. และสังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อฟภ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการ
ทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ส่วน
สังกัดกอง สก.อฟภ. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-53 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงาน
ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อฟภ.	กผบต-ฟ.	กรกต-ฟ.
		4.00	3.53	3.73
สก.อฟภ.	4.00	-	0.47*	0.27
กผบต-ฟ.	3.53		-	0.20
กรกต-ฟ.	3.73			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-53 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงานของสังกัดกอง
สก.อฟภ. กับ กผบต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง
สก.อฟภ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กผบต-ฟ.
ส่วนสังกัดกอง สก.อฟภ. กับ กรกต-ฟ. และกผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงาน
ด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-54 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม
ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

สังกัดกอง	$\bar{X}$	สก.อพล.	กผบค-ฟ.	กรกค-ฟ.
		3.92	3.55	3.81
สก.อพล.	3.92	-	0.37*	0.11
กผบค-ฟ.	3.55		-	0.26*
กรกค-ฟ.	3.81			-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-54 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน
สังกัดกอง สก-อพล. กับ กผบค-ฟ. และสังกัดกอง กผบค-ฟ. กับ กรกค-ฟ. แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่สังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดย
ภาพรวมมากกว่าสังกัดกอง กรกค-ฟ. และ กผบค-ฟ. ส่วนสังกัดกอง สก.อพล. กับ กรกค-ฟ. มี
ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

9. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการ
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง
งาน สังกัดกอง (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-55 ถึง 4-58

ตารางที่ 4-55 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประสิทธิผลการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		<i>t</i>	<i>p</i>
	(n = 52)		(n = 49)			
	<i>X̄</i>	<i>SD</i>	<i>X̄</i>	<i>SD</i>		
คุณภาพผลงาน	3.88	0.51	4.08	0.53	-1.89	0.06
ปริมาณงาน	3.77	0.58	3.92	0.53	-1.34	0.18
ความทันเวลา	3.88	0.55	3.82	0.60	0.59	0.55
รวมทุกด้าน	3.85	0.45	3.94	0.47	-1.01	0.31

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-55 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน
ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-56 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงาน
ระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานใน
องค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.47	0.49	1.79	0.15
	ภายในกลุ่ม	97	26.49	0.27		
	รวม	100	27.96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.12	0.37	1.20	0.31
	ภายในกลุ่ม	97	30.34	0.31		
	รวม	100	31.45			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.61	0.20	0.60	0.62
	ภายในกลุ่ม	97	32.17	0.33		
	รวม	100	32.77			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.61	0.20	0.96	0.41
	ภายในกลุ่ม	97	20.53	0.21		
	รวม	100	21.13			

*p < .05

จากตารางที่ 4-56 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน
ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้
จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-57 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.63	0.53
	ภายในกลุ่ม	98	27.60	0.28		
	รวม	100	27.96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	98	30.49	0.31		
	รวม	100	31.46			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.49	0.25	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	98	32.28	0.33		
	รวม	100	32.77			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.57	0.28	1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	98	20.56	0.21		
	รวม	100	21.13			

*p < .05

จากตารางที่ 4-57 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-58 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.37	0.19	0.67	0.52
	ภายในกลุ่ม	98	27.58	0.28		
	รวม	100	27.96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.55	0.77	2.55	0.08
	ภายในกลุ่ม	98	29.91	0.30		
	รวม	100	31.47			
ความทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.25	0.78
	ภายในกลุ่ม	98	32.60	0.33		
	รวม	100	32.77			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.29	0.15	0.69	0.50
	ภายในกลุ่ม	98	20.84	0.21		
	รวม	100	21.13			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-58 แสดงว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน ของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสังกัดกอง ไม่แตกต่างกัน

10. เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-59

ตารางที่ 4-59 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถ	สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จ.กระบี่ (n = 140)		สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จ.กระบี่ (n = 101)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการคิดวิเคราะห์	3.53	0.53	3.70	0.50	-2.56	0.01
ด้านบริหารจัดการ	3.38	0.59	3.52	0.49	-1.99	0.05
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	3.65	0.61	3.78	0.40	-2.11	0.04
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ	3.43	0.59	3.47	0.41	-1.30	0.19
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล	3.55	0.62	3.65	0.35	-2.98	0.00
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน	3.44	0.55	3.60	0.40	-2.68	0.01
รวมทุกด้าน	3.50	0.52	3.61	0.36	-2.71	0.01

*p < .05

จากตารางที่ 4-59 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ไม่แตกต่างกัน

11. เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-60

ตารางที่ 4-60 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงาน 3 ด้าน ของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

ประสิทธิผลการทำงาน	สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จ.กระบี่ (n = 140)		สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จ.กระบี่ (n = 101)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
คุณภาพผลงาน	3.66	0.64	3.98	0.53	-4.18	0.00
ปริมาณงาน	3.61	0.65	3.84	0.56	-2.89	0.00
ความทันเวลา	3.65	0.70	3.85	0.57	-2.46	0.02
รวมทุกด้าน	3.64	0.57	3.89	0.56	-3.75	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-60 แสดงว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่าง สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

12. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7) ผลการ
วิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-61

ตารางที่ 4-61 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถ	ประสิทธิผลการทำงาน		
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	ความทันเวลา
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.52**	0.53**	0.39**
	0.00	0.00	0.00
ด้านบริหารจัดการ	0.51**	0.43**	0.42**
	0.00	0.00	0.00
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	0.57**	0.48**	0.40**
	0.00	0.00	0.00
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	0.60**	0.56**	0.47**
	0.00	0.00	0.00
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	0.64**	0.61**	0.54**
	0.00	0.00	0.00
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือ ความเชี่ยวชาญในงาน	0.66**	0.64**	0.59**
	0.00	0.00	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-61 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้า
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .01$) โดยที่สมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผล
การทำงานด้านปริมาณงาน ด้านบริหารจัดการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านบริหารจัดการ ด้าน
สังคมและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและ
การเป็นเจ้าของธุรกิจมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง
ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ
เชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน

13. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ (เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8)
ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-62

ตารางที่ 4-62 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของ
ผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถ	ประสิทธิผลการทำงาน		
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	ความทันเวลา
ด้านการคิดวิเคราะห์	0.28**	0.32**	0.33**
	0.01	0.00	0.00
ด้านบริหารจัดการ	0.12	0.19	0.27**
	0.22	0.06	0.00
ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์	0.29**	0.28**	0.28**
	0.00	0.01	0.00
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น เจ้าของธุรกิจ	0.34**	0.35**	0.44**
	0.00	0.00	0.00
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง ประสิทธิผล	0.67**	0.36**	0.46**
	0.00	0.00	0.00
ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือ ความเชี่ยวชาญในงาน	0.44**	0.47**	0.51**
	0.00	0.00	0.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-62 แสดงว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง
ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
การทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา สมรรถนะ
ความสามารถด้านบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านความ
ทันเวลา สมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน
สมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา
สมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน และสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน