

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ วุฒิกการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และสังกัดกอง
3. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 156 คน และผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 131 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ และวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งชั้นกลุ่มตัวอย่างตามสังกัดกองของผู้ปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยรวบรวมจากเอกสารที่เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะความสามารถ และประสิทธิผลการทำงาน แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ วุฒิกการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถ 6 ด้าน จำนวน 65 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 3 ด้าน จำนวน 3 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสาขางานโรงไฟฟ้าที่โรงไฟฟ้าสุราษฎร์ธานี จำนวน 30 คน และสาขางานระบบส่ง ลำภูรา จังหวัดตรัง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หากจากความสอดคล้องภายในจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบราค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะความสามารถ เท่ากับ 0.96 แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงาน เท่ากับ 0.81

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ เพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจำแนกตามสังกัดกอง รวมจำนวนแบบสอบถามที่นำไปเก็บสาขางานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวน 156 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.74 และสาขางานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำนวน 131 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.10

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หาความถี่และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนที่เกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงาน
3. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสาขางานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และผู้ปฏิบัติงานสาขางานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
4. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสาขางานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และผู้ปฏิบัติงานสาขางานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ โดยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างจำแนก

ตามวุฒิการศึกษา ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน สังกัดกอง ทดสอบ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 และ 6 โดยทดสอบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถ และประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามสายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ใช้การทดสอบค่าทีแบบอิสระ

6. ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 และ 8 โดยทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ดังนี้

1. จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 140 คน ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 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 ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถ และประสิทธิผลการทำงานร่วมกับวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

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 และน้อยที่สุดคือ 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 ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานรวมกับตำแหน่งงานระดับ 8, 9

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

2. จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 101 คน ปรากฏผลดังนี้

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี 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 ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องนำค่าเฉลี่ยในขั้นตอนการประเมินสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานรวมกับวุฒิการศึกษاپริญญาตรี

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 1.98

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

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

ผลการศึกษาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัด
กระบี่

โดยภาพรวม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีค่าเฉลี่ย
สมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล
ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและ
การเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน
กลาง และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาค่า
กว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะ
ส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงและการ
เป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับ
ปานกลาง ตามลำดับ และสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิ
การศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ
เชี่ยวชาญในงาน ด้านบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า
ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถด้าน
สังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ อยู่ใน
ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญใน
งาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ และด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะ
ส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ
หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก
ตามลำดับ ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และ
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์
ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ
เชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ และด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับ

สัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและ
การเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านบริหารจัดการ อยู่ใน
ระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษามรรณะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการ
ภาคใต้ จังหวัดกระบี่

โดยภาพรวม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง

ประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น
เจ้าของธุรกิจ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถ
รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ย
สมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล
ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านบริหารจัดการ
ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะ
ความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงาน
น้อยกว่าระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะ
ส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง
และการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7
พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่ง
ประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการ
เปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ย
สมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูง
กว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน
ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนข้อมูลที่วิเคราะห์โดยจำแนกตามสังกัดกอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อปด.
มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการคิดวิเคราะห์
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน
ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ
ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีสังกัดกอง หกต-ส.
พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความ
เชี่ยวชาญในงาน ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล อยู่ใน
ระดับมาก ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็น
เจ้าของธุรกิจ อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับ
มาก ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กบหต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษย

สัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านบริหารจัดการ อยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัด กระบี่

โดยภาพรวม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสายงาน โรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพ ของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผล การทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านความ ทันเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผล การทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของ งาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผล การทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่ง งานน้อยกว่าระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงาน รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผล การทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ย

ประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนข้อมูลทวิเคราะห์โดยจำแนกตามสังกัดกอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อปต. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง หตด-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กบหต-ส. พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และสังกัดกอง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล และด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของสมรรถนะความสามารถมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า สมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ และ โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ ส่วนด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ และด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อวิเคราะห์จำแนกตามสังกัดกอง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกอง กผบต-ฟ. กับ กรกต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กผบต-ฟ. สมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์มากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ และสมรรถนะ

ความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อ.ฟก. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกค-ฟ. และ กผบค-ฟ. ตามลำดับ และโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อ.ฟก. มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกค-ฟ. และ กผบค-ฟ. ตามลำดับ

เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และสังกัดกอง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล และด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการคิดวิเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ สมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าตำแหน่งงานระดับ 5-7 สมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 5-7 และโดยภาพรวมค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งงานระดับ 5-7 กับระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มากกว่าระดับ 5-7 ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อวิเคราะห์ผลจำแนกตามสังกัดกอง พบว่า สมรรถนะความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล และด้าน ความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัด กระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และสังกัด กอง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ประสิทธิผล การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี และมากกว่า 25 ปี ตามลำดับ และประสิทธิผลการ ทำงานโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี และมากกว่า 25 ปี ตามลำดับ ส่วนด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม ไม่ แตกต่างกัน

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสังกัดกอง พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกอง สก.อฟก. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ตามลำดับ ประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงาน สังกัดกอง สก.อฟก. กับ กผบต-ฟ. แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อฟก. มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน สังกัดกอง กผบต-ฟ. และประสิทธิผลการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่สังกัดกอง สก.อฟก. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานมากกว่าสังกัดกอง กรกต-ฟ. และ กผบต-ฟ. ส่วนประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงาน และสังกัดกอง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสังกัดกอง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ไม่แตกต่างกัน

เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่างสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระหว่าง สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ กับ สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยที่สมรรถนะความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์มี

ความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านบริหารจัดการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านคุณภาพของงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่

สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา สมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา สมรรถนะความสามารถด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน สมรรถนะความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา สมรรถนะความสามารถด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน และสมรรถนะความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการทำงานด้านความทันเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนสมรรถนะความสามารถด้านการบริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน ผลการทดสอบสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระสรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้าน

คุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถในการรับรู้ การเรียนรู้ที่ต่างกัน รวมทั้งยังขึ้นอยู่กับภูมิหลังของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชติวุฒิ บาลทิพย์ (2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และผู้ปฏิบัติงานแต่ละช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรได้ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะความสามารถทุกด้านเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่สมรรถนะความสามารถทั้ง 3 ด้าน รวมทั้งโดยภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ อาจเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละช่วงระดับตำแหน่งงาน ย่อมมีการกำหนดงานที่ทำในแต่ละหน้าที่ที่สำคัญตามระดับตำแหน่งงาน จึงทำให้การนำทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชติวุฒิ บาลทิพย์ (2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

และจากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามสังกัดกองด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโครงสร้างบังคับบัญชา และนโยบายในการปฏิบัติงานของแต่ละสังกัดกองมีความสำคัญเฉพาะตามแต่ละภาระหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้อง

ใช้ความสามารถในการทำงานในแต่ละด้านให้เหมาะสมกับงานต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจของสังกัดกองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระสรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นสิ่งบ่งชี้ระดับความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพของบุคคล แต่ยังประกอบไปด้วยการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม การสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน จนสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จลุล่วงลงได้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลในการเรียนรู้งาน การสอนงานกันภายในองค์กร และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งองค์กรยังได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบถึงระดับผลงานของแต่ละบุคคลให้สามารถพัฒนาความสามารถได้อย่างตรงตามความต้องการของงานนั้น ๆ

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสมรรถนะความสามารถโดยภาพรวมพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 8, 9 หรือสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะความสามารถสูงสุด รองลงมาคือตำแหน่งงานระดับ 5-7 และน้อยกว่าระดับ 5 ตามลำดับ อาจเพราะว่าในแต่ละตำแหน่งงาน ต่างก็ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน กล่าวคือ มีสมรรถนะความสามารถในหน้าที่งาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชติวุฒิ บาลทิพย์ (2548, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

และเมื่อทดสอบความแตกต่างจำแนกตามสังกัดกองด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านบริหารจัดการ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญ

ในงาน และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสังกัดกอง เล็งเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะความสามารถในแต่ละด้าน ที่มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลา และโดย ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการทำงานที่ แตกต่างกัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิ การศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทักษะ ความรู้พื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรด้วยการ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านคุณภาพ ของงาน และ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 15-20 ปี มากกว่า 25 ปี และน้อยกว่า 15 ปี ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการทำงาน โดยภาพรวม ผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 15-20 ปี มีค่าเฉลี่ยมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 20-25 ปี มากกว่า 25 ปี และ น้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน มีส่วนช่วยในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงานด้วยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของ งาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

และเมื่อทดสอบความแตกต่างจำแนกตามสังกัดกองด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง สก.อพล. มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง กธกต-ฟ. และ กผบค-ฟ. ตามลำดับ ส่วนด้านปริมาณงานและโดยภาพรวมก็เช่นเดียวกัน อาจ

เนื่องมาจากภาระหน้าที่ในแต่ละสังกัดกอง และรายละเอียดของงานที่ต้องดำเนินการแต่ละสังกัดกองมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า องค์การได้วางเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ องปราบปราม (2551, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิผลการทำงานไม่ต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า เมื่อพนักงานปฏิบัติงาน ก็ได้เรียนรู้เกี่ยวกับงานและระบบงานไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริวรรณ องปราบปราม (2551, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันประสิทธิผลการทำงานไม่ต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างจำแนกตามระดับตำแหน่งงานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับนั้น ย่อมที่จะต้องมีการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้งานอยู่เสมอตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องศึกษาลักษณะงาน และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานนั้น (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2542)

และเมื่อทดสอบความแตกต่างจำแนกตามสังกัดกองด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลา และโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแต่ละสังกัดกองก็มีการวางมาตรฐานในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน และหัวหน้าของแต่ละสังกัดกองมีการสื่อสารถึงเป้าหมายอย่างชัดเจน อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2542) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการในฐานะผู้สนับสนุน คือคอยแนะนำและสอนงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สมมติฐานที่ 5 ผู้ปฏิบัติงานระหว่าง สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีสมรรถนะความสามารถแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวที่มุ่งประสิทธิผล ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สายงานต่างกันมีพันธกิจและลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งสมรรถนะความสามารถแต่ละด้านจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันออกไป ดังนั้นสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จึงต้องสอดคล้องกับการดำเนินงาน กิจกรรมของสายงาน และแผนกลยุทธ์ของสายงาน (Spencer & Spencer, 1993) ที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนับสนุนสมรรถนะความสามารถขององค์กร ให้การดำเนินธุรกิจ หรือกิจกรรมขององค์กรประสบความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 6 ผู้ปฏิบัติงานระหว่าง สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ และสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเกณฑ์ที่องค์กรมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน และลักษณะการแสดงผลงานปฏิบัติงาน ซึ่งงานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วยคุณภาพหรือปริมาณเพียงเท่านั้น แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้นวัตกรรมหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบเพื่อให้งานสำเร็จ (พัชรา หาญเจริญกิจ, 2545, หน้า 63) เช่น งานบางงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้การติดต่อสื่อสาร หรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานต่างหน้าที่ หากไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีพอก็อาจส่งผลให้การดำเนินงานนั้นล่าช้าและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้

สมมติฐานที่ 7 สมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐาน

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะความสามารถที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี จะเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือ

คำนิยม สู่เป้าหมายขององค์การ และนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ จากนั้นจะมาพิจารณาถึงสมรรถนะความสามารถหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (เทือน ทองแก้ว, ม.ป.ป.) ซึ่งเมื่อองค์การมีการกำหนดสมรรถนะความสามารถขององค์การแล้ว ก็มากำหนดสมรรถนะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (กิริติ ชัยยังยง, 2550, หน้า 91) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถนะความสามารถตามที่องค์การกำหนด ก็จะทำให้ผลการทำงำนนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง

สมมติฐานที่ 8 สมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงำนของผู้ปฏิบัติงาน สายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ มีความสัมพันธ์กัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุปได้ว่า สมรรถนะความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงำน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจากสมรรถนะความสามารถหลักขององค์การ แล้วนำมาพิจารณาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในองค์การตามตำแหน่งงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิผล หรือผลลัพธ์ของงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545 อ้างถึงใน เทือน ทองแก้ว, ม.ป.ป.) โดยการกำหนดสมรรถนะความสามารถจากการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานตามต้องการนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงำนของผู้ปฏิบัติงานสายงานโรงไฟฟ้าภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

1.1 สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า 15 ปี และมากกว่า 25 ปี ยังต้องเรียนรู้เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน และพัฒนาสมรรถนะความสามารถทั้งในด้านบริหารจัดการ ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ ด้านความเป็นมืออาชีพ หรือความเชี่ยวชาญในงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับ 5 และระดับ 5-7 ก็ควรพิจารณาด้านบริหารจัดการ ส่วนสังกัดกอง กษบต-ฟ. ควรพัฒนาสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ และรองลงมาคือด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ

1.2 ประสิทธิผลการทำงำนของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งงานแต่ละงานเมื่อองค์การได้กำหนดตัวชี้วัดแล้ว ก็ควรต้องมีการประเมินผลงานอยู่เสมอ เพื่อให้ประสิทธิผลในการทำงานอยู่ในระดับมาตรฐานที่กำหนด

2. จากการศึกษาสมรรถนะความสามารถและประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายงานระบบส่ง ฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย ดังนี้

2.1 สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานสังกัดกอง หคต-ส. ยังต้องพิจารณาสมรรถนะความสามารถด้านบริหารจัดการ และด้านการเปลี่ยนแปลงและการเป็นเจ้าของธุรกิจ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบ การสื่อสาร การหาแนวทางและวิธีการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 15 ปี มีประสิทธิผลการทำงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดเป็นช่วงเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาระดับมาตรฐานต่อไป

3. เนื่องจากองค์กรมีจุดมุ่งหมายในการนำระบบสมรรถนะความสามารถมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาหรือจัดฝึกอบรมควรมีการวางแผนเลือกผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ที่มีทักษะทางการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งองค์กรควรเห็นความสำคัญกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งสมมา เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ปฏิบัติงานระดับบริหาร หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผนก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกรอบด้านที่จะนำมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะความสามารถจากตัวผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงในการเพิ่มพูนทักษะที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะความสามารถกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดกระบี่ ทั้งในส่วนของโรงไฟฟ้าภาคใต้ และฝ่ายปฏิบัติการภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษากับผู้ปฏิบัติงานของ กฟผ. เขตภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน