

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565

**Factors Affecting Provincial Electricity Authority Employees' Readiness
in Chaing Rai Province to Support Organizational Reorganization in 2022**

จันทร์จิรา วันดี¹

Janjira Wandee

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ เพื่อศึกษาระดับความรู้และความเข้าใจในการปรับโครงสร้างองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำนวน 240 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร 2 ตัวแปร ใช้สถิติ T-Test ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA โดยใช้ F-Test และการวิเคราะห์อิทธิของปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจ ด้วยสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5 - 10 ปี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันนั้น ไม่ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน เนื่องจาก ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีการสื่อสารให้กับผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการปรับโครงสร้างองค์กรมาแล้ว ตั้งแต่ปี 2563 และปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร มีผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเหตุผลวัตถุประสงค์ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ความรู้ความเข้าใจ, ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง, การปรับโครงสร้างองค์กร

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This study aims to compare the level of readiness of Provincial Electricity Authority employees' in Chiang Rai Province, classified by personal factors, and to study the level of cognition of organizational restructuring. That affects the level of readiness of Provincial Electricity Authority employees in Chiang Rai Province to support the organizational restructuring in 2022. From a sample of 240 employees of the Provincial Electricity Authority in Chiang Rai Province by using a non-probability sampling method. The instrument used to collect data was a questionnaire with a level of reliability of 0.95; the statistics used in the data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Comparison of 2 variable differences. Variables use more than 2 variable T-Test statistics. Use one-way variance analysis statistics. One-Way ANOVA using F-Test. And influencing factors of cognition level by statistical analysis, multiple regression analysis.

Most of the respondents were male, aged between 31-40 years. Graduated with a bachelor's degree. The job position is at the operational level. The working period is in the range of 5 – 10 years. The research found that the differences in personal factors, do not affect the level of readiness of employees. The governor of the Provincial Electricity Authority has communicated to executives and employees about the organizational restructuring plan since 2020 and factors cognitive about organizational restructuring affect the level of readiness of employees in 3 aspects as follows: reasoning and objectives, organizational structure, and efficiency at the highest level

Keywords: Cognition, Readiness to Change, Reorganization

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กำลังเผชิญกับความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญ ซึ่งได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อันเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันธุรกิจในทุกภาคส่วนให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มตัว โดยในส่วนของภาคธุรกิจพลังงาน รูปแบบการผลิตและการจำหน่ายไฟฟ้าจะเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เพื่อรองรับตลาดการซื้อขายไฟฟ้าเสรี เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน ซึ่งส่งผลให้กลุ่มลูกค้าของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบางรายอาจเปลี่ยนสถานะจากการเป็นผู้ซื้อไฟฟ้าไปเป็นผู้ผลิตไฟฟ้าใช้เอง โดยกำลังไฟฟ้าที่เหลือจากการผลิตเพื่อใช้เองนั้น จะนำเข้าสู่ระบบเพื่อการจำหน่ายต่อผู้บริโภคไฟฟ้ารายอื่นต่อไป การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงต้องเผชิญกับการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ รวมทั้งการมี

โครงสร้างองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องปรับวิธีการดำเนินธุรกิจเพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรองรับอุตสาหกรรมพลังงาน

แม้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะมีการวางแนวทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรแล้วก็ตาม แต่ยังคงต้องหาแนวทางเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรัก ความผูกพัน และทุ่มเทในการทำให้กับองค์กร เพื่อให้องค์กรจะได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อนึ่ง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและเพื่อให้การดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประสบความสำเร็จ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้มีการกำหนดกรอบโครงสร้างองค์กรใหม่ตั้งแต่ปี 2563-2567 ไว้ 3 ระยะ คือ ระยะ Immediate ต.ค. 2563 – ก.ย. 2565, ระยะ Interim ต.ค. 2565 – ก.ย. 2567 และ ระยะสมบูรณ์ ต.ค. 2567 เป็นต้นไป (รายงานประจำปี 2564 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในด้านทักษะความสามารถที่จำเป็นต้องใช้ในงานต่าง ๆ ในโครงสร้างองค์กรในระยะสมบูรณ์ เพื่อรองรับงานใหม่ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล นวัตกรรม การวิจัยและการพัฒนา และการตลาด เพื่อมารองรับงานดังกล่าว ดังนั้น หาก กฟภ. นำโครงสร้างองค์กรในระยะสมบูรณ์มาปรับใช้ทันทีอาจทำให้ไม่สามารถเตรียมบุคลากรที่มีความพร้อมในทักษะ ความรู้ และสมรรถนะใหม่ ๆ ได้ทันที และอาจส่งผลให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพตามที่ได้ตั้งเอาไว้ การวางแผนก่อนการปรับใช้โครงสร้างองค์กรระยะสมบูรณ์จึงช่วยให้บุคลากรของ กฟภ. สามารถเตรียมความพร้อมและพัฒนาความรู้และสมรรถนะสำหรับงานใหม่ ๆ โดยการเริ่มจาก การให้พนักงานในองค์กรได้รับรู้และรับทราบเหตุผลและความจำเป็นในการปรับโครงสร้างองค์กร รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร ทั้งนี้ได้มีการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรมาแล้ว ตั้งแต่ปี 2563

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับความรู้และความเข้าใจในการปรับโครงสร้างองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาระดับความรู้และความเข้าใจในการปรับโครงสร้างองค์กร ที่ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 แตกต่างกัน
2. ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจในการปรับโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, อัตราเงินเดือน และการไฟฟ้าจุดรวมงานที่สังกัด
 - 1.2 ปัจจัยระดับความรู้และความเข้าใจในการปรับโครงสร้างองค์กร
- 2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานและลูกจ้าง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำนวน 499 คน (งานบุคคลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ, 30 มิถุนายน 2565) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ร้อยละ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 223 คน โดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้จริงจำนวน 240 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ในพื้นที่ในการเก็บข้อมูลคือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ซึ่งแบ่งออกเป็น การไฟฟ้าจุดรวมงาน จำนวน 4 แห่ง การไฟฟ้าสาขา จำนวน 9 แห่ง และการไฟฟ้าสาขาย่อย จำนวน 10 แห่ง

ขอบเขตระยะเวลา

ในการดำเนินการศึกษานี้ ระยะเวลาตั้งแต่เดือน เมษายน 2565 ถึง กรกฎาคม 2565 รวมประมาณ 4 เดือน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรสและควมมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล Hom & Gaertner, 2000 (อ้างถึงใน อุมพร บุญทอง, 2559) และยังเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ :2538)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม

ทฤษฎีความพร้อมของ ทฤษฎีความพร้อมของ Hersey and Blanchard (อ้างถึงใน ปาริชาติ สมใจ, 2556, หน้า 7) มีองค์ประกอบหลักอยู่ 2 ด้าน คือ ความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และประสบการณ์ ส่วนอีกด้านคือ ความเต็มใจ (Willingness) ประกอบด้วย การให้คำมั่นสัญญา หรือ ความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงาน และความมั่นคง

ความพร้อมเป็นความสามารถตกลงใจ ความปรารถนาและความสามารถที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ความพร้อมเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์ ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถทำกิจกรรมนั้น Good, 1973 (อ้างถึงใน นวรัตน์ สอยเหลือง, 254, หน้า 17)

หนึ่งในปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นการต้องการได้นั้น ก็คือความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Readiness for Change) ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมิใช่บทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้เปลี่ยนแปลงในองค์กรนั่นเอง (Pelletiere, 2006 : 39 อ้างถึงใน สุบัญญัติ สุนทรนนท์) โดยความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ 2 ประเภท คือ ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล หมายถึง ความปรารถนาแรงจูงใจและจุดมุ่งหมายที่สมาชิกในองค์กรมีต่อการเปลี่ยนแปลง ความพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงเป็นความเชื่อของพนักงานที่เห็นว่า ความเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและเห็นคุณค่าต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น และ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรทั้งในเชิงสังคมเทคโนโลยี หรือ ความคิดเชิงระบบในความพยายามนำเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาในองค์กร และเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสาระต่าง ๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยความรู้นี้อาจแยกออกเป็นเฉพาะสิ่งและความรู้เรื่องสากล

ความเข้าใจ เป็นขั้นตอนที่สำคัญของการสื่อความหมายโดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ โดยการทำความเข้าใจนั้นอาจไม่มีผลสมบูรณ์เสมอไป สำหรับพฤติกรรม ความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ การแปลความ การตีความ และการสรุปอ้างอิง ซึ่งมีความสอดคล้องกับที่ ศิพล รื่นใจชน (2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ตามพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ของกู๊ด (Good, 1973) ว่าเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ซึ่งแบ่งออกเป็น การไฟฟ้าจตุรรวมงาน จำนวน 4 แห่ง การไฟฟ้าสาขา จำนวน 9 แห่ง และการไฟฟ้าสาขาย่อย จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 499 คน (แผนกบุคคลและสวัสดิการ เขต 1 ภาคเหนือ, 30 มิถุนายน 2565)

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ Taro Yamane ซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบสะดวก (Convenience Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ โดยได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ของข้อคำถามในแบบสอบถามนั้น มีค่าเท่ากับ 0.983 จึงถือว่าแบบสอบถามมีระดับความน่าเชื่อถือที่ดี และยอมรับได้ในการใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อสถิติพรรณนา ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของสถิติอ้างอิง ใช้การวิเคราะห์ การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร 2 ตัวแปร ใช้สถิติ T-Test ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA โดยใช้ F-Test และการวิเคราะห์อิทธิของปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจ ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากร และปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้าง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย จำนวน 499 คน จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 เพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 รองลงมา คือ อายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนอายุ 41 - 50 ปี

และ อายุ 51-60 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ 16.3 ตามลำดับ สำหรับการศึกษ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 64.2 จำนวน 154 คน รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.5 จำนวน 66 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 58.8 จำนวน 141 คน รองลงมา คือ ตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 17.5 จำนวน 42 คน ส่วนระดับลูกจ้าง และระดับนักวิชาการมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 10.8 และ 12.9 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 จำนวน 78 คน รองลงมาอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 จำนวน 69 คน ส่วนช่วง 11-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 19.2 และ 19.6 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.5 จำนวน 114 คน รองลงมา มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.3 จำนวน 63 คน ส่วนอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท และ 25,001 - 30,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ คิดเป็นร้อยละ 13.8 และ 12.5

สำหรับการไฟฟ้าจตุรรมงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงราย, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอเทิง และ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอพาน คิดเป็นร้อยละ 27.9, 27.5, 24.2 และ 20.4 ตามลำดับ

จากการศึกษาปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กรในด้านเหตุผลและวัตถุประสงค์ ส่งผลกระทบต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย คือ 4.78 รองลงมา คือ ด้านประสิทธิภาพ และ ด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ย คือ 4.76 และ 4.74 ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย กับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และ การไฟฟ้าจตุรรมงานที่สังกัด จะส่งผลกระทบต่อระดับความพร้อมของพนักงานเพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเหตุผลและวัตถุประสงค์ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กร ในปี 2565 พบว่า ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ส่งผลกระทบต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ค่อนข้างมีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นสัญญาณว่า

หากองค์กรมีการประกาศใช้โครงสร้างองค์กรรูปแบบใหม่ พนักงานส่วนใหญ่ก็พร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ที่ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และการไฟฟ้าจุดรวมงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 โดยรวมไม่แตกต่างกัน หรือ ไม่ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กรในปี 2565 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรลักษณ์ สุภาพินิจ (2561) ได้ศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชี เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ นฤมล สุวรรณคา (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรฯ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Veerisa Chotiyaputta และ Naing Naing Win (2561) ได้ศึกษางานวิจัย การวัดความพร้อมของพนักงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษา บริษัท กขค ในประเทศพม่า พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อความพร้อมของพนักงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีการสื่อสารให้กับผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับแผนการปรับโครงสร้างองค์กรมาแล้ว ตั้งแต่ปี 2563

ตัวแปรปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย ที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร โดยรวม มีระดับมากที่สุด หมายถึง ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงาน ทั้งนี้เกิดจาก พนักงานส่วนมาก ได้รับรู้ และรับทราบเกี่ยวกับแผนการปรับโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาบ้างแล้ว ตั้งแต่ปี 2563 โดยผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีการสื่อสารให้กับผู้บริหารและพนักงานได้รับทราบแล้ว เพียงแต่ยังไม่ประกาศใช้โครงสร้างองค์กรใหม่ทั่วประเทศ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านแล้ว พบว่า ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ในระดับคะแนนเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ปัจจัยระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับระดับความพร้อมของพนักงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพร้อมของ Hersey and Blanchard มี

องค์ประกอบหลักอยู่ 2 ด้าน คือ ความสามารถ (Ability) ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ประสิทธิภาพ อีกด้านคือ ความเต็มใจ (Willingness) ประกอบด้วย การให้คำมั่นสัญญา หรือ ความผูกพัน แรงจูงใจในการทำงาน และความมั่นคง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิธิ อ่ำพนพนาวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสายงานวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นความสามารถและกระบวนการทางปัญญาที่ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อและความตั้งใจในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านบุคคลและด้านองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้ และ โชติรส รัตนมณูญ (2557) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาการปรับลดขนาดองค์กรแห่งหนึ่ง ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ผู้นำ , การสื่อสาร, การเห็นอกเห็นใจ, ความรู้, ทักษะที่ส่วนบุคคล, และพื้นฐานของบุคคล และ ปุณณพร เขียวขำ (2545) ได้ศึกษางานวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานกสิกรไทย ที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในโครงสร้างของธนาคาร ความพึงพอใจในการทำงาน และบทบาทในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเชียงราย เท่านั้น โดยพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ มีจำนวนมากถึง 20,000 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จึงไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนขององค์กรอย่างแท้จริงได้ ดังนั้น ในงานวิจัยในอนาคต จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมจำนวนประชากรทั้งหมดในองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อระดับความพร้อมของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อรองรับการปรับโครงสร้างองค์กร

เอกสารอ้างอิง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2565). รายงานประจำปี 2564 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. กรุงเทพฯ.

โชติรส รัตนมณูญ. (2557). การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กรณีศึกษาการปรับลดขนาดองค์กรแห่งหนึ่งในประเทศไทย เพื่อหาการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนและขัดขวางการเปลี่ยนแปลง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล.

นฤมล สุวรรณคา. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นวรรตน์ สอยเหลือง, พ.ต.ต.(หญิง). (2545). ความพร้อมของพยาบาลตำรวจกับการใช้มาตรฐานระบบจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปณิธี อำพนพนาวัฒน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพนักงานสายงานวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญณพร เขียวขำ. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติของพนักงานกสิกรไทย ที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิพล รื่นใจชน. (2549). ความรู้ความเข้าใจในสิทธิของประชาชนเกี่ยวกับธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์และรถจักรยานยนต์ศึกษากรณีประชาชนหมู่ 1 ตำบลทามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.

สุปัญญาดา สุนทรนนท์. (2558). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารปัญญาภิวัฒน์, ปีที่ 7 (ฉบับที่ 2). 28-42.

อมรลักษณ์ สุภาพินิจ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชี เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อุมาพร บุญทอง. (2559). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยกระบวนการความรู้ความเข้าใจ และปัจจัยกระบวนการทำงาน ที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทย เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) กรณีศึกษานักบัญชีไทยในองค์กรธุรกิจ เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ .

Naing Naing Win and Veerisa Chotiyaputta. (2018). Measuring Employee Readiness to Change: A Case Study of An Organization in Myanmar. Panyapiwat Journal. 10 (3). 110-124.