

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY DISTRICT SOUTH 3 EMPLOYEES.

สรีมา อามี¹ และ ดร.นารีนี แสงสุข²
(Sarima Armi¹ and Narinee Saengsook, Ph.D.²)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) และศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 340 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่าย และเวลา อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนปริมาณงาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 4) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การตัดสินใจร่วมกัน และการกระจายความเป็นผู้นำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this research was to study teamwork factors and working environment factors that affect to work efficiency of Provincial Electricity Authority District South 3 employees. The sample group consisted of 340 employees. Data are collected by questionnaires. Data are analyzed by using percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation and multiple regression.

The results showed that 1) Teamwork factors were found that all aspects were at high level. 2) Working environment factors were found that all aspects were at highest level. 3) Work efficiency Overall, it was at highest level. When considering each aspect, it was found that the quality of work, cost and time were at highest level and the volume was at high level. The hypothesis testing results have found that teamwork factors in term of job assignments according to roles, joint decision and leadership distribution have an effect to work efficiency. And working environment factors in term of physical working environment, social working environment and mentality working environment have an effect to work efficiency with statistically significant at the level of 0.05.

Keywords: Teamwork, Working environment, Work efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง ให้แก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศไทย ในแง่ของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงมาก เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ การเปิดไฟฟ้าเสรี และการใช้พลังงานทางเลือก อีกทั้งประเทศไทยยังมีปัญหาทางการเมือง ทำให้หลายๆ องค์กรเกิดการแข่งขันกันเพื่อความอยู่รอดของตนเอง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มศักยภาพ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้ นอกจากเทคโนโลยี และนโยบายขององค์กรแล้ว บุคลากรเองก็ยังมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร จากบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้องค์กรต้องตื่นตัวเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและพร้อมรับมือ เพื่อหาแนวทางในการวางกลยุทธ์

ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากการดำเนินงานทุกด้านขององค์กรล้วนต้องดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นระบบงานย่อยที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับทุกองค์กรไปแล้ว เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น (พีรญา ชื่นวงศ์, 2560)

ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญสำหรับองค์กร กล่าวคือ การที่องค์กรใดๆ มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ผลตอบรับที่ได้ก็จะสูงตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างผลงานหรือผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า จะต้องพิจารณาจากจำนวนของงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ ต้องมีวิธีการบริหารให้มีค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีมาตรฐานและเหมาะสม และงานต้องเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า มีคุณภาพสูง สิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดต้องการผลแห่งความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ด้วยเช่นกัน (กันตยา เพิ่มผล อ่างถึงใน อัครเดช ไม้อจันทร์, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) โดยใช้ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางศึกษาให้องค์กรนำไปสร้างทรัพยากรบุคคล และพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมโดยรวมในองค์กรให้เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) จำนวน 1,618 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2565)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระที่ใช้ คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การกระจายความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจร่วมกัน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ตัวแปรตามที่ใช้ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง พฤศจิกายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม Parker (อ้างถึงใน วาสนา เกอแอสละ และคณะ, 2561, หน้า 133-134) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 2) การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ รวมถึงเป้าหมายที่มีต่องานนั้น มีแนวทางการวิเคราะห์ความชัดเจนของหน้าที่เพื่อให้สมาชิกเข้าใจตรงกัน 3) การสื่อสารกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิดและความรู้สึก การเข้าใจในสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน 4) การกระจายความเป็นผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำของทีมไม่เฉพาะผู้นำทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะสามารถมีภาวะผู้นำร่วมกัน 5) การตัดสินใจร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดพัฒนากระบวนการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิวพร โปรยานนท์ (อ้างถึงใน โชคชัย ธาตุไพบุลย์, 2564) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานในสถานที่ทำงาน

และสามารถทำงานอย่างมีความสุข 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เอื้อต่อการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Plowman and Peterson (อ้างถึงใน ประทีป แสงแพร และคณะ, 2562) สรุปองค์ประกอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ 4 ประการ คือ 1) คุณภาพของงาน (quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลลัพธ์ของงานมีความคุ้มค่า ผลงานได้มาตรฐานมีความถูกต้อง ผู้ใช้ผลงานรู้สึกพึงพอใจในผลลัพธ์ และงานสำเร็จในช่วงเวลาอันสั้น 2) ปริมาณงาน (quantity) จำนวนงานที่เกิดขึ้นที่ผู้ผลิตสามารถกำหนดแผนไว้อย่างลงตัว และอยู่ในเงื่อนไขของช่วงเวลาที่สมควร 3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสมกับงาน เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และมีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน 4) ค่าใช้จ่าย (costs) คือ ทั้งหมดของการดำเนินงานต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจะต้องใช้งบประมาณที่น้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสธยา สุภาผล และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กัญจน์ชยรัตน์ อุดคำมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมทุกมิติอยู่ในระดับมาก โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อังคณา ธานานภาพพันธุ์ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่บุคลากรสามารถแสดง

บทบาทและรู้สึกเต็มใจเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกัน และการที่บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้มาจากการคำนวณ จากสูตรของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 323 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 17 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 340 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ การใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ประเมินข้อความว่ามีความสอดคล้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ และทำการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.902 เป็นที่ยอมรับได้ หลังจากนั้นทำการทดลอง (Try out) จำนวน 40 ตัวอย่าง นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ 0.975 ซึ่งค่าไม่ต่ำกว่า 0.50 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายถึงลักษณะข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 76.2 มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.1 และมีอายุงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8

2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมาการ

สื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.13$) การตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) การกระจายความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.11$) และ การกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ คุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.30$) เวลา ($\bar{X} = 4.28$) และปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.657 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ได้ร้อยละ 42.30 โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย (SEE) เท่ากับ 0.390 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 2.052 - 0.036X_1 + 0.247X_2 + 0.027X_3 + 0.180X_4 + 0.123X_5 + 0.146$$

6. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.756 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 56.70 โดยมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย(SEE) เท่ากับ 0.338 สามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 1.146 + 0.239X_1 + 0.233X_2 + 0.252X_3 + 0.150$$

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ แสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เหมาะสมกับความถนัด เป็นผลให้สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2558) ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกัน จึงต้องอาศัยการร่วมมือในความสามารถของแต่ละบุคคล สมาชิกในทีมจึงต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ด้านการกระจายการเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบได้ อีกทั้งผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานกล้าที่จะนำเสนอแนวความคิด และวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญจน์ชยารัตน์ อุดคำมี (2561) ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบจากหัวหน้าไปยังสมาชิกทีมที่ระดับต่ำกว่า จะสามารถทำงานได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บริหารและพนักงานคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือกันไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางการทำงานร่วมกัน ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการคิด และปรับปรุงแก้ไขงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิชชาภา เกาะเต็น (2563)

ว่า การจัดสรรให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเคารพนับถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ส่วนด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยนั้น ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรยังไม่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานสำคัญ รวมถึงสิทธิในการร่วมประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ พนักงานไม่กล้าเสนอแนะข้อมูลแบบเปิดเผย ตรงไปตรงมา ดังนั้น ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเปิดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ รับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้พนักงานซักถามข้อสงสัย เพื่อป้องกันปัญหาในการสื่อสารที่ผิดพลาด

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า องค์กรได้สร้างบรรยากาศทางกายโดยรอบ เช่น ความสะอาด แสงสว่าง ให้เหมาะสำหรับการทำงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือการทำงานที่ทันสมัยพร้อมใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2562) พบว่า การทำงานของทีมงานจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างความสามัคคีกันของสมาชิกทีม สภาพแวดล้อมด้านสังคมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานให้ความช่วยเหลือกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดีนั้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีได้ สอดคล้องกับ ปทิตตา ชุ่มสีดา (2558) ว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

และช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีเวทีในการคิด และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างฐานความรู้และฐานการคิด ที่มั่นคงเข้มแข็งต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการทำงาน สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า สวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จไปด้วยดี สอดคล้องกับ พัชรภรณ์ ผิวผ่อง และคณะ (2560) ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้น หากสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้พนักงานมีความเหมาะสม ยุติธรรม จะทำให้เกิดผลในการดำเนินงานในภาพรวมที่ดี

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ หากสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้งานมีคุณภาพดี ได้มาตรฐาน ผลการทำงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับ โชคชัย ธาตุไพบูลย์ (2564) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในด้านคุณภาพของงานในระดับมากที่สุด เนื่องจากความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานและส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านปริมาณงาน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับแผนงาน งบประมาณ และจำนวนพนักงานนั้นส่งผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปริมาณการผลิตอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้องรวดเร็ว ผลงานตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร ด้านเวลา พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีความตรงต่อเวลา มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้งานเพื่อลดเวลาการทำงานและเพื่อให้งานสำเร็จทันในเวลาที่กำหนด และด้านค่าใช้จ่าย พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิภาวรรณ เส็งสาย (2561) ที่พบว่า ด้านเวลา และด้านต้นทุน พนักงานมีความคิดเห็นในระดับน้อย เนื่องมาจาก ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่สอดคล้องกับระยะเวลา เวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ไม่ค่อยเหมาะสม ทำให้ผลงานไม่เสร็จภายในเวลาที่กำหนด และมองว่าการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำน้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรลดช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา เพื่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความรักในองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความใฝ่รู้ใฝ่งาน พร้อมเรียนรู้และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ และนำความรู้ ความสามารถที่มีมาร่วมกันเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นข้อมูลของกลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) เท่านั้น เนื่องจากเวลาที่มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการให้ครอบคลุมพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้งหมดได้ การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม

2. ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปสามารถศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ ได้ เช่น แรงจูงใจ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ และมรกต จันทร์กระพ้อ. (2562). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.

กัญจน์ชยรัตน์ อุดคำมี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, (2565). ระบบค้นหาข้อมูลพนักงาน. สืบค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2565. จาก <https://pea.co.th/proxy/5d4ea1c3/https/epi.pea.co.th/PPDS/Search.aspx#aspx#anchorLink>

- โชคชัย ธาตุไพบูลย์. (2564). ปัจจัยกำหนดรูปแบบการจ้างงานสมัยใหม่ และการวัดประสิทธิผลการทำงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทิตตา ชุ่มสีดา. (2558). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(1), 106-117.
- ประทีป แสงแพร, ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล ท่งหว่า. (2562). ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร. วารสารนักบริหาร, 39(2), 66-83.
- พัชรภรณ์ ผิวผ่อง, สุมิตรา จิระวุฒินันท์ และอำภาศรี พ้อคำ. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำศูนย์บริการ True ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชี และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 9(4), 29-39.
- พิชชาภา เกาะเต็น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทโยต้านครชน จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. 4(2), 92-100.
- วาสนา เกอแอสละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ และสุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2561), 299(3), 132-142.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศุภลักษณ์ พรมตร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสธยา สุภาผล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุลิพร ลักษณะนาพิพัฒน์ และเพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(2), 211-225.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์, พงศ์พันธ์ ศรีเมือง และโสภณ สระทองมา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาของบริษัทธุรกิจให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่แห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 7(1), 236-249.