



แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE AFFECTING
THE COMPETENCY OF MAE SAI PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY PERSONNEL IN CHIANG RAI

ธัญมน ศิลปสมบูรณ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะสาय จังหวัดเชียงรราย
GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF LIFE AFFECTING
THE COMPETENCY OF MAE SAI PROVINCIAL ELECTRICITY
AUTHORITY PERSONNEL IN CHIANG RAI

ธัญมน ศิลปสมบูรณ

การคั่นคว่าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



หน้าอนุมัติการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
Guidelines for Improving the Quality of Life Affecting the Competency of Mae Sai Provincial Electricity Authority Personnel in Chiang Rai

ผู้ประพันธ์ ธัญมน ศิลปสมบุญ

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ ดร. ชัชชญา ยอดสุวรรณ

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง

กรรมการ


รองศาสตราจารย์ ดร. พัทธ์ชัย ศิริวงศ์

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง)

คณบดี


.....
(อาจารย์ ดร. ปิยธิดา เพียรลุประสิทธิ์)

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. ปฐิพัทธ์ ตันมิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำตลอดการดำเนินการศึกษาวิจัย อีกทั้งยังต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชัชชญา ยอดสุวรรณ ประธานกรรมการการสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ คณะกรรมการภายนอก จากมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้สละเวลาสำหรับการสอบโครงร่างการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศยา หวังพลายเจริญสุข อาจารย์ ดร.ธาวีช ถนนอมจิตต์ และอาจารย์ ดร.นนท์ฉัตร วีรานูวัตต์ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในงานศึกษาวิจัยนี้

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทุก ๆ ท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมาประกอบการศึกษา และทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้

ท้ายที่สุด ขอขอบคุณครอบครัว กลุ่มนักศึกษา MBA รุ่นที่ 21 และ MBA รุ่นที่ 22 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง เจ้าหน้าที่สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง ที่คอยให้การช่วยเหลือและคอยให้คำปรึกษาในระหว่างการทำ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จนผู้วิจัยสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระให้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด

ธัญมน ศิลปสมบุรณ์

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ชื่อผู้ประพันธ์	ธัญมน ศิลปสมบุญ
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปฏิพัทธ์ ตันมิ่ง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของบุคลากร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และค่าร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของบุคลากร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมดจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และที่อยู่อาศัย และมีปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งหมดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของบุคลากร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ควรเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม และสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร สมรรถนะของบุคลากรที่ดียังยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิต, สมรรถนะ, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Independent Study Title Guidelines for Improving the Quality of Life Affecting the Competency of Mae Sai Provincial Electricity Authority Personnel in Chiang Rai

Author Thunyamon Silapasomboon

Degree Master of Business Administration (Business Administration)

Advisor Acting Sub Lt. Patipat Tunming, Ph. D.

ABSTRACT

The objectives of this research were to study personal factors and quality of life factors affecting the work competency of personnel at the Provincial Electricity Authority in Mae Sai District, Chiang Rai Province, and to develop Guidelines for Improving the Quality of Life Affecting the Competency of Mae Sai Provincial Electricity Authority Personnel in Chiang Rai. The population and sample group used in this study comprised 110 personnel working at the Provincial Electricity Authority in Mae Sai District, Chiang Rai Province, selected through purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics including mean, standard deviation, frequency, and percentage, and inferential statistics including One-way ANOVA and Multiple Regression Analysis to compare personal factors and quality of life factors that promote work competency at Provincial Electricity Authority in Mae Sai District, Chiang Rai Province.

The results showed that among personal factors and quality of life factors affecting the work competency of personnel at Provincial Electricity Authority in Mae Sai District, Chiang Rai Province, three personal factors significantly affected work competency at the 0.05 level: job position, work experience, and residence. Additionally, two quality-of-life factors significantly affected work competency at the 0.05 level: work-life balance and social contribution. Guidelines for Improving the Quality of Life Affecting the Competency of Mae Sai Provincial Electricity Authority Personnel in Chiang Rai suggested that there should be increased awareness of the

importance of work-life balance, participation in social activities, and building relationships within the organization for sustainable personnel competency.

Keywords: Personal Factors, Quality of Life, Competency, Provincial Electricity Authority

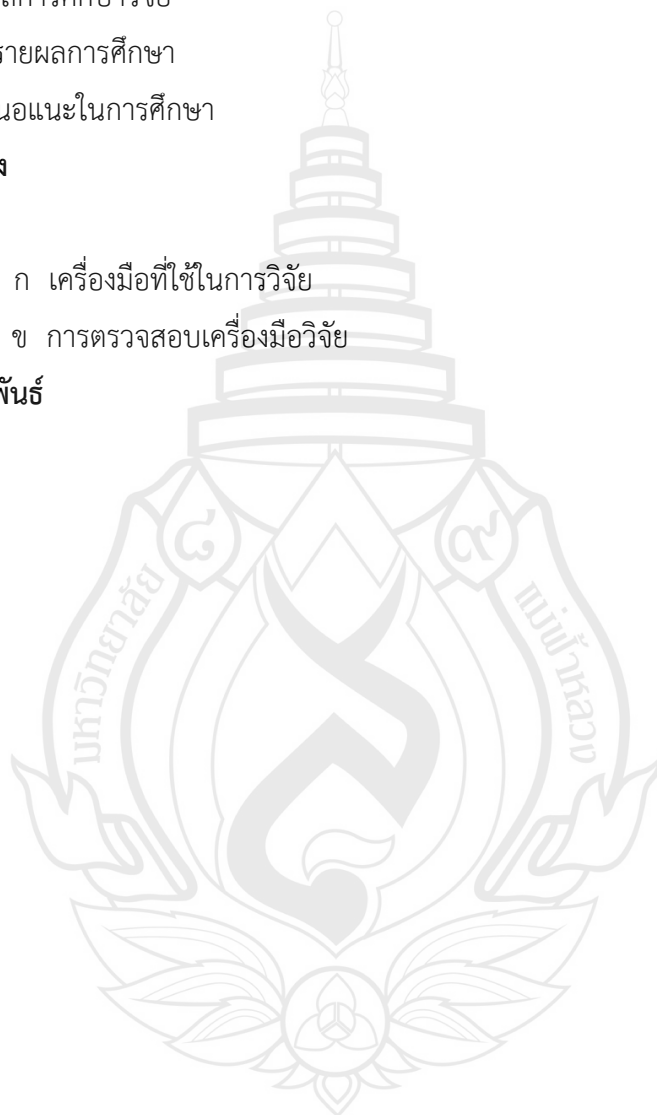


สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ	3
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 คำถามการศึกษา	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
1.7 กรอบแนวความคิดของการศึกษา	6
2 การทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	17
2.4 บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	20
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 ระเบียบวิธีวิจัย	28
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
4 ผลของการศึกษา	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย	53
4.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย	75

สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย	78
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	80
5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษา	82
รายการอ้างอิง	84
ภาคผนวก	87
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
ภาคผนวก ข การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	98
ประวัติผู้ประพันธ์	110



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน	11
2.2 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยของสมรรถนะในการทำงาน	15
2.3 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน	19
3.1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน	29
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ	33
4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามอายุ	33
4.3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	34
4.4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	34
4.5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน	35
4.6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	35
4.7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามสถานะสมรส	36
4.8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามจำนวนบุตร	36
4.9 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามที่อยู่อาศัย	37
4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	37
4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	39
4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	40
4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	42
4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน	44

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	46
4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะสมรส	49
4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร	50
4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่อยู่อาศัย	52
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม	54
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน	55
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานที่ทำงาน	56
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	57
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	58
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน	59
4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่	60

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	61
4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม	62
4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม	63
4.29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้	64
4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทักษะการทำงาน	65
4.31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเจตคติ	66
4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบุคลิกลักษณะ	67
4.33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ	68
4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความคิดสร้างสรรค์	69
4.35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเทคโนโลยี	70
4.36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนวัตกรรม	71
4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความยั่งยืน	72
4.38 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	73

สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.2 สมรรถนะในการทำงาน	16
2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีความหมายเกี่ยวกับการอยู่อาศัย การศึกษาที่มีคุณภาพ การดูแลสุขภาพ และการจ้างงานอย่างกว้างขวางแล้ว คุณภาพชีวิตยังอาจรวมถึงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ อย่างเสถียรภาพทางการเมือง เสรีภาพส่วนบุคคล และคุณภาพสิ่งแวดล้อม (U.S. News, 2024) ในบริบทของประเทศไทย คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในที่ทำงานเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (SCG) ได้รับความนิยมน้อยลงเนื่องจากคนรุ่นใหม่เนื่องจากธุรกิจที่เติบโตอย่างต่อเนื่องแล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานจนขึ้นชื่อว่า “มีสวัสดิการที่ครองใจคนรุ่นใหม่มากที่สุด” อีกด้วย โดยเฉพาะสวัสดิการที่ไม่เหมือนใครอย่างสวัสดิการที่ยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือ ให้พนักงานทุกคนสามารถ จัดสรรงบสวัสดิการตามความต้องการของตนเองได้ เช่น พนักงาน เจนเนอเรชันซี (Generation Z) ที่มีชอบในการท่องเที่ยวก็สามารถแบ่งงบจากส่วนที่เกี่ยวกับสุขภาพไปใช้ในการท่องเที่ยวแทนได้ ทั้งพนักงานยังสามารถใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ที่บริษัทมอบให้ทั้ง ฟิตเนส คอร์ตแบดมินตัน สนามเทนนิส และยังได้รับชั่วโมงเพื่อไปพัฒนาตัวเองกว่า 155 ชั่วโมงต่อปี ทำให้ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ติด 3 อันดับแรกของบริษัท ที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุดประจำปี 2024 (WorkVenture, 2567) แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานโดยตรง การพัฒนาคุณภาพส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (สมบุญรณ์ บัวศรี, 2565)

สมรรถนะของแรงงานในประเทศไทยยังคงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนา โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เป้าหมายหลักของการพัฒนา 5 ประการ โดยเฉพาะในประการที่ 2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มีการเน้นย้ำถึงการพัฒนาทักษะของแรงงานเพื่อรองรับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) แต่ปัจจุบันแรงงาน

กว่าร้อยละ 70 ยังมีทักษะต่ำกว่าเกณฑ์ นี่คือการส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ หากสามารถพัฒนาทักษะเหล่านี้ได้ ธนาคารโลกประเมินว่า รายได้ของเขาจะเพิ่มขึ้นทันทีคนละ 6,700 บาทต่อเดือน รายได้ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งนอกจากจะยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจระดับประเทศด้วย (ผู้จัดการออนไลน์, 2567)

ในขณะเดียวกัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ได้ปรับแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมไฟฟ้า การเปิดเสรีการแข่งขันในธุรกิจพลังงานไฟฟ้า รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (Disruptive Technology) กฟภ. ได้จัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2566 - 2570 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และใช้เป็นแนวทางในการถ่ายทอดไปสู่แผนปฏิบัติการ ในปี พ.ศ. 2566 กฟภ. ได้ปรับวิสัยทัศน์ใหม่ เป็น ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน หรือ Smart Energy For Better Life and Sustainability สะท้อนเป้าประสงค์ในการเป็นเลิศทั้งในด้านกระบวนการดำเนินงาน การบริหารโครงข่ายและสินทรัพย์อย่างชาญฉลาด การให้บริการอำนวยความสะดวกลูกค้าผู้ใช้ไฟฟ้าอย่างยอดเยี่ยม และมุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนตอโจทย์ความท้าทายของประเทศเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน ด้วยการมีระบบจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ และพัฒนาประสิทธิภาพในทุกระบบงาน มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทุกกลุ่มและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2566-2570 มุ่งเน้น ดังนี้ (1) ระบบดิจิทัลรองรับพลังงานสะอาด (Digital and Green Grid) เร่งรัดการพัฒนาโครงข่ายระบบจำหน่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ การบริหารสินทรัพย์ ตลอดจนกระบวนการธุรกิจ เพื่อรองรับการเชื่อมต่อพลังงานสะอาด ซึ่งทำให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมพลังงานสะอาดของชาติได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการใช้ไฟฟ้าที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นของผู้เล่นในตลาดเสรีกิจการไฟฟ้า (2) ระบบบริหารพลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy Solution) การมีโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะที่ทรงประสิทธิภาพในระดับชั้นนำ โดยมุ่งหวังการเป็นผู้นำด้านการจัดการพลังงานไฟฟ้า ตลอดจนการพัฒนาธุรกิจเกี่ยวเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะยกระดับผลประกอบการของ กฟภ. พร้อมทั้งบริษัทในเครืออย่างมีเสถียรภาพ (3) องค์กรด้านพลังงานเพื่อความยั่งยืนสำหรับทุกคน (Sustainable Energy Utility for All) การพัฒนาโรงไฟฟ้าเสมือน (Virtual Power Plant) และเครือข่ายโรงไฟฟ้าแบบกระจาย (Virtual Power Network) เพื่อเป็นผู้นำในการเสนอทางเลือกด้านพลังงานสะอาดที่หลากหลาย รวมถึงขยายผลการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการขยายธุรกิจด้านพลังงานในต่างประเทศของ กฟภ. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ที่จะก้าวไปสู่การเป็น ไฟฟ้าอัจฉริยะ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยิ่ง (Smart Energy

for Better Life and Sustainability) (กองวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

แม้จะมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง แต่ กฟภ. ยังต้องเผชิญกับความท้าทายภายในองค์กร จากการที่บุคลากรในบางตำแหน่งมีความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ยังมีปัญหาที่บุคลากรเกิดข้อสงสัยความเชื่อ ค่านิยมที่ตนเองยึดถือ กับความสอดคล้องกับเป้าหมายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้บุคลากรไม่สามารถทราบว่าจะควรปรับปรุงตนเองเพื่อให้เหมาะสมตำแหน่งกับภาระหน้าที่ และปัญหาอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากร ตัวอย่างเช่น การที่บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาแต่ไม่สามารถของเบิกค่าล่วงเวลาได้ การที่จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มี อาจทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือข้อผิดพลาดในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งอาจลดทอนคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย เพื่อสร้างความสุขและสมรรถนะในการทำงานที่ดีของบุคลากร และสนับสนุนทิศทางขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ที่จะก้าวไปสู่ ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.3.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงรายใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน

1.3.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.3.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย เพื่อให้มีสมรรถนะที่ดีต่อไป

1.3.4 องค์กรภาครัฐและเอกชนสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลในองค์กรได้

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ดำเนินการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย โดยการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และบริบทการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากนั้นดำเนินการสังเคราะห์ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

1.4.3 ขอบเขตระยะเวลา

ในการศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและศึกษาวิจัยเป็นระยะเวลา 6 เดือน เริ่มตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 - ธันวาคม พ.ศ. 2567

1.4.4 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ทั้งหมดจำนวน 135 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน จากตำแหน่งงาน โดยมีตำแหน่งดังนี้ ตำแหน่งผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ตำแหน่งนักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค) ตำแหน่งพนักงานช่าง ตำแหน่งพนักงานบัญชี พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ ตำแหน่งผู้ช่วยช่าง และตำแหน่งผู้ช่วยบัญชี ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยพัสดุ

1.5 คำถามการศึกษา

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย อย่างไร

1.5.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย อย่างไร

1.5.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงรายควรเป็น อย่างไร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และ ที่อยู่อาศัย

1.6.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของบุคลากรกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มี 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านสภาพที่ทำงาน (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน (5) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน (6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ (7) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ และ (8) ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม

1.6.3 สมรรถนะในการทำงาน

หมายถึง คุณลักษณะใดที่ของบุคลากรที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ โดยมีองค์ประกอบ 9 ส่วน คือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านเจตคติ (4) ด้านบุคลิกลักษณะ (5) ด้านแรงจูงใจ (6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านเทคโนโลยี (8) ด้านนวัตกรรม (9) ด้านความยั่งยืน

1.6.4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

หมายถึง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอมะนัง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอมะนัง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอยางชุมน้อย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอยางชุมน้อย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอยางชุมน้อย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาอำเภอยางชุมน้อย

ภูมิภาคสาขาย่อยอำเภอตอยหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยเขตไทย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาย่อยแม่สลองนอก และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาย่อยตอยตุง จังหวัดเชียงราย

1.7 กรอบแนวความคิดของการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้ทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
4. บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1.1 Walton (1974 อ้างถึงใน สมบูรณ์ บัวศรี, 2565, หน้า 337-356) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ และมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับได้ทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีการเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกถึงสะดวกสบาย และปลอดภัยต่อสุขภาพ
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacity) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานใส่ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมี โอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานมีการส่งเสริมให้เติบโตและเพิ่มความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน

ได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานจะต้องมีส่วนส่งเสริมในการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า ลักษณะงานนั้นต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงการได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในความเติบโตหรือก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนกฎหมายและมีกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมในองค์การจะทำให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล ทั้งในส่วนโอกาสที่แต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ทั้งต้องมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และต้องการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ซึ่งคือ การต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่มากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นได้มีรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ว่าจะเป็นในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคค่านการตลาด

2.1.1.2 ปาณิสรา มาเชื้อ และพรพรรณ ชัยปิ่นชนะ (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและความคิดเชิงบวกที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ จากองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึง คำชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงมีส่วนร่วมสร้างความสุขในที่ทำงานอีก คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลตอบแทนอื่น หมายถึง จำนวนเงินและผลตอบแทนที่พนักงานแต่ละคนจะได้รับจากการทำงานของแต่ละเดือน รวมถึงการมีสวัสดิการอื่น ที่มอบให้แก่พนักงานอย่างพอเพียงกับการใช้ชีวิตประจำวัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมบริเวณองค์กรต้องมีความเหมาะสม ทั้งต้องไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อพนักงานและผู้อื่น รวมถึงช่วยให้พนักงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง สำนักงานบัญชีได้มีการสนับสนุนพนักงานในเรื่องต่าง ๆ และมีการพัฒนาความสามารถในแต่ละด้าน มีการจัดอบรม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและมีบททดสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

4. สัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาในสำนักงานและพนักงานมีสัมพันธที่ดีต่อกัน คอยช่วยเหลือกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ช่วงเวลาในการทำงานในของแต่ละวันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุข

6. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง พนักงานมีความภูมิใจต่อสำนักงานบัญชีว่ามีมากหรือน้อย

2.1.1.3 ฉัตรณรงค์ เรืองฟู (2565) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความพึงพอใจ รู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และสามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

2. ความเหมาะสมและปลอดภัยจากสภาพแวดล้อม (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง ด้วยการฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน จนเกิดเป็นทักษะความชำนาญในการทำงาน และสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์การให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ต้องช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส

ก้าวหน้าในอาชีพ มีการพิจารณาประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนเกิดความมั่นใจต่อความมั่นคงต่องานที่ทำอยู่

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาที่ฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศการทำงานในองค์การมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง บุคคลมีความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาการดำเนินชีวิต เช่น การใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานนั้น ๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคมเพื่อเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกและความพึงพอใจที่มีต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้

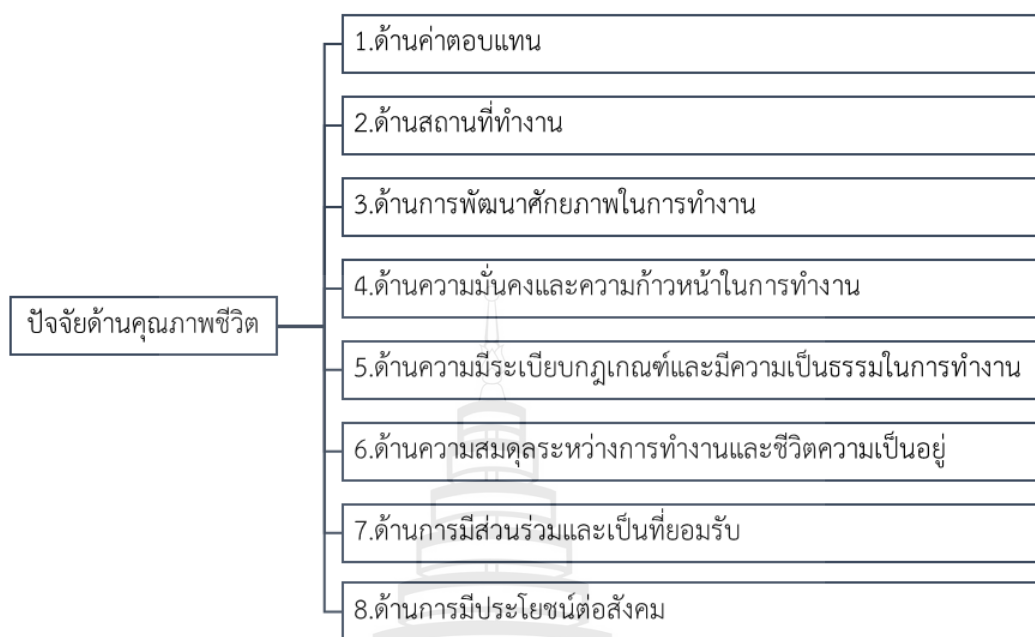
2.1.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของคุณภาพชีวิตสามารถ ระบุปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานโดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.1 นี้

ตารางที่ 2.1 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Walton (1974)	ปาณิสรา มาเชื้อ และ พรรณนุช ชัยปิ่นชนะ (2566)	ฉัตรณรงค์ เรืองพุก (2565)
1. ด้านค่าตอบแทน	✓	✓	✓
2. ด้านสถานที่ทำงาน	✓	✓	✓
3. ด้านพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	✓	✓	✓
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	✓		✓
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	✓		✓
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็น ธรรม	✓		✓
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓	✓	✓
8. ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม	✓		✓
9. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร		✓	
10. ด้านความภูมิใจในองค์กร		✓	

จากตารางที่ 2.1 สามารถสรุปปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 2.1 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทน คือ บุคลากรได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรตามความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ (2) ด้านสถานภาพที่ทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ ต้องไม่มีลักษณะไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในทุกด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ผู้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย (4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน คือ บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความสามารถอย่างเหมาะสม และมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้เป็นที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในงานที่ทำอยู่ (5) ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน คือ บุคลากรรู้สึกว่าได้รับปฏิบัติอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชา รับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม (6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ คือ บุคลากรได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ทำให้ความกดดันที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่มากเกินไป ตัวอย่างเช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถพักผ่อนเพียงพอ (7) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ คือ การที่ได้รับการยอมรับจากสังคม รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกิดความผูกพันต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (8) ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อ

องค์การ ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การ เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะในการทำงาน

2.2.1.1 McClelland (1973, อ้างถึงใน กัญญาวิณี เฟลด์แมน, 2566, หน้า 186-203) กล่าวว่า สมรรถนะในการทำงานสามารถเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการสรรหา การรักษา และพัฒนาบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการทำให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะทั้งหลายนั้นเกิดมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

2.2.1.2 วรรณกร มณีจักร (2562) กล่าวว่า ปัจจุบันมีการนำเอาระบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ มาใช้อย่างมากมายในองค์กร และระบบสมรรถนะก็เป็นอีกหนึ่งระบบที่ได้รับความสนใจมากในการนำมาใช้กับงานบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นในองค์กร เนื่องจากระบบสมรรถนะสามารถช่วยให้บุคลากรทราบถึงสมรรถนะของตนเอง ทั้งในด้านของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะว่าอยู่ในระดับใด ระบุว่าตนเองมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไรบ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง ทำให้บุคลากรทราบถึงพฤติกรรมมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรอันเป็นประโยชน์ในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ในส่วนของผู้บริหารนำเอาระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารบุคลากรก็จะทราบถึงสมรรถนะที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี และ

สามารถกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนได้รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงาน ซึ่งถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญที่สุดมากกว่าทรัพยากรอื่นใด อีกทั้งยังสามารถพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะคนมีระบบสะสมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ความสร้างสรรค์และประสบการณ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดนวัตกรรมที่จะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน จึงเป็นหน้าที่ที่องค์กรจะต้องหาทางดึงเอาสมรรถนะของคนที่เป็นบุคลากรอันทรงคุณค่านั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

2.2.1.3 นิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า สมรรถนะมีความหมายในลักษณะของขีดความสามารถ เป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า “KSAS” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (Behavior) ในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

2.2.1.4 Spencer and Spencer (1993 อ้างถึงใน ญัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทรัศม์ ภูติอริยวัฒน์, 2566, หน้า 126-142) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ (Motive) ด้านอุปนิสัย (Trait) ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ด้านความรู้ (Knowledge) และในด้านทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันส่งเสริมหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship)

2.2.1.5 ทวีพร อินทร (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบไปด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความรู้และทักษะ ถือว่าเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการศึกษาหรือฝึกอบรม ส่วนทัศนคติ ค่านิยมบุคลิกลักษณะประจำตัวและแรงจูงใจเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและองค์ประกอบสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่นการใช้เทคโนโลยี ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จำแนก ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคคลที่มีการปฏิบัติงานตามปกติ

2.2.1.6 สานิตย์ หนูนิล (2567) กล่าวว่า สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารด้านความยั่งยืน ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ซึ่งจะประกอบด้วย ความรู้ด้านความยั่งยืน ความรู้ด้านกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน ความรู้ด้านธุรกิจขององค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่า ธุรกิจ ด้านทักษะ โดยจะประกอบด้วย ทักษะในเชิงกลยุทธ์ ทักษะการบริหารโครงการ ทักษะเชิงนวัตกรรม ทักษะการประสานงานและการทำงานเป็นทีม ทักษะการจัดการข้อมูล ทักษะการสื่อสาร และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย ความสนใจในประเด็นด้านความยั่งยืน ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความอดทนต่อความยากลำบาก

สรุปได้สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ลักษณะขีดความสามารถ ที่ใช้เป็นเครื่องมือบริหารจัดการ สามารถนำมาใช้ในการสรรหารักษา และพัฒนาบุคลากร

2.2.2 ปัจจัยของสมรรถนะในการทำงาน

จากการทบทวนความหมายของสมรรถนะ สามารถระบุปัจจัยของสมรรถนะในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.2 นี้

ตารางที่ 2.2 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยของสมรรถนะในการทำงาน

สมรรถนะในการ ทำงาน	McClelland (1973)	วรรณกร มณีจักร (2562)	นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560)	Spencer and Spencer (1993)	ทวีพร อินทร (2566)	สานิตย์ หนูนิล (2567)
1. ด้านความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ด้านทักษะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ด้านเจตคติ	✓			✓	✓	
4. ด้านบุคลิกลักษณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านแรงจูงใจ	✓			✓	✓	
6. ด้านความคิด สร้างสรรค์		✓				
7. ด้านเทคโนโลยี					✓	
8. ด้านนวัตกรรม		✓				✓
9. ด้านความยั่งยืน		✓				✓

จากตารางที่ 2.2 สามารถสรุปปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 สมรรถนะในการทำงาน

จากภาพที่ 2.2 พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ คือ ความรู้และความเข้าใจงานที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (2) ด้านทักษะการทำงาน คือ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ (3) ด้านเจตคติ คือความคิด ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน ที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ (4) ด้านบุคลิกลักษณะ คือ สิ่งที่อธิบายถึงบุคลากรนั้นว่ามีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ (5) ด้านแรงจูงใจ คือ แรงขับเคลื่อนบุคลากรที่ทำให้บุคลากรมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย (6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของวัตถุรอบตัว (7) ด้านเทคโนโลยี คือ สามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม โดยสามารถแก้ปัญหาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลกได้ (8) ด้านนวัตกรรม คือ สามารถพัฒนานวัตกรรมในการทำงานจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยประยุกต์แนวคิดใหม่และเก่าได้ (9) ด้านความยั่งยืน คือ ความรู้และความตระหนักในสำคัญของความยั่งยืน เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.1 ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.1.1 รชต จันทะบุรณ์ และคณะ (2563) กล่าวว่า ในการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล จะประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลนั้น เป็นลักษณะที่สำคัญ และเป็นสถิติที่วัดได้ของ ประชากร ทั้งยังช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรม ช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทาง จิตวิทยาต่างกัน ต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ในส่วนของความแตกต่างทางเพศ จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการ ติดต่อสื่อสารต่างกัน นั่นคือ เพศหญิงจะมีแนวโน้มและมีความต้องการในการส่งและรับข่าวสาร มากกว่าเพศชาย ซึ่งในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการในการส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว เท่านั้น แต่ยังมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกิดขึ้นมาจากการรับและส่งข่าวสารนั้น ด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและ ทักษะคิดทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม ซึ่งส่วนใหญ่คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดที่เป็นอิสระ ยึดถืออุดมการณ์ของตนและมีการมองโลกในแง่ดี มากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมมากขึ้น ยึดถือการปฏิบัติอย่าง ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่อายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่า ความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะคิดและพฤติกรรม แตกต่างกันคนที่ได้รับการศึกษาที่สูงจะมีข้อได้เปรียบอย่างมาก ทั้งในการเป็นผู้รับสารที่ดีเนื่องจาก เป็นผู้มีความกว้างขวางในความรู้ ทำให้เข้าใจสารได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ โดยถ้าไม่มี หลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอและเป็นปัจจุบัน ในขณะที่คนมีการศึกษาไม่สูงมักจะใช้สื่อในประเภท วิทยุโทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงสามารถมีเวลาว่างพอก็จะมีการใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาที่จำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภท อื่นที่น่าเชื่อถือมากกว่าแทน

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยทั้งหลาย ทั้งในอาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญอย่างมากต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ที่ได้รับ ทศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

2.3.1.2 วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) ให้ความหมายว่า เกณฑ์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะของประชากรศาสตร์ จะแบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ตามลักษณะดังนี้ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น โดยทั่วไปตามลักษณะเหล่านี้ จะเป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดให้กับผลิตภัณฑ์หลายชนิด

2.3.1.3 อาทิตยา แสงกฤษพีชร์ (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือลักษณะของประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นหลักเกณฑ์ในการบ่งบอกถึงลักษณะทางประชากรที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ระดับการศึกษา อาชีพ เป็นต้น โดยปัจจัยที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มเป้าหมาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เพื่อให้การวิเคราะห์มีความแตกต่างของในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน โดยมีปัจจัย ดังนี้

1. เพศ บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีแนวโน้มที่จะมีความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกัน เช่น เพศชายจะสนใจผลิตภัณฑ์ประเภทกีฬา ได้แก่ บาสเกตบอล กอล์ฟ ฟุตบอล ขณะที่เพศหญิงอาจจะสนใจกีฬา เช่น วัยน้ำแบทมินตัน เทนนิส หรือสนใจผลิตภัณฑ์เสริมความงามต่าง ๆ จึงเป็นโอกาสดีสำหรับนักการตลาดที่จะตอบสนองความต้องการและกิจกรรมแต่ละเพศดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีผลิตภัณฑ์บางชนิดที่มีการแบ่งเพศของสินค้า เช่น น้ำหอม โดยมีการทำกลิ่นที่แตกต่างกัน เพศชายจะเน้นกลิ่นแนวสปอร์ต สดชื่น เพศหญิง จะเน้นกลิ่นหอมของดอกไม้ เป็นต้น

2. อายุ เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์หลายชนิด เช่น เสื้อผ้าผลิตภัณฑ์สำหรับบุคคลวัยต่าง ๆ อาชีพ หนังสือ อาหาร เป็นต้น บุคคลที่อายุแตกต่างกันจะมีความสนใจในกิจกรรมที่ต่างกัน และสนใจผลิตภัณฑ์ที่ประเภทต่างกัน ประเภทการสื่อสารที่องค์กรธุรกิจจะเลือกใช้เพื่อเข้าถึงบุคคลในวัยต่าง ๆ ก็แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงอายุ

3. เชื้อชาติ สามารถนำมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งส่วนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์บางประเภท เช่น เสื้อผ้า อาหาร เครื่องประดับ เป็นต้น บุคคลที่มีเชื้อชาติเดียวกันจะมีวัฒนธรรม วิธีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และความเชื่อที่เหมือนกัน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์เช่นเดียวกัน

4. รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด เนื่องจากสะท้อนถึงอำนาจในการซื้อสินค้าของผู้บริโภค นอกจากนี้รายไดยังมีผลต่อชนิดของผลิตภัณฑ์ที่ผู้บริโภคเลือกซื้อ อาทิ ถ้าผู้บริโภคมีรายได้สูง มักจะมีความสนใจในสินค้าที่มีคุณภาพมากกว่าผู้บริโภคที่มีรายได้ต่ำที่จะให้ความสนใจต่อสินค้าอุปโภคที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเท่านั้น

5. วงจรชีวิตครอบครัว แต่ละชั้นของวงจรจะส่งผลในการกำหนดว่า บุคคลใดทำหน้าที่ในการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ชนิดและประเภทของผลิตภัณฑ์ เช่น มีครอบครัวและมีบุตร และเกี่ยวกับบ้าน ผลิตภัณฑ์ที่สมาชิกในครอบครัวสนใจอาจจะเป็นผลิตภัณฑ์สำหรับเด็กและบ้าน เป็นต้น

6. ชั้นทางสังคม มีผลกระทบที่สำคัญและรุนแรงต่อความชอบของสินค้าหลายบริษัทได้ออกแบบสินค้าและบริการให้เข้ากับชนชั้นทางสังคมต่าง ๆ โดยรสนิยมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ภายใน 1 ปี เช่น ค.ศ. 1990 นิยมการแสดงออกทางฐานะเพื่อชนชั้นที่สูงกว่า ทุกวันนี้รสนิยมของผู้คนทั่วโลกเน้นเศรษฐกิจพอเพียง ถึงแม้ว่าสินค้าบางชนิดยังมีราคาสูงด้วยตราสินค้าก็ยังมีกลุ่มคนที่แสวงหาสินค้า

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะสำคัญทางประชากรศาสตร์ที่อยู่ในตัวบุคคล ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมาย โดยปัจจัยที่ใช้ในการแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันไป เพื่อให้การวิเคราะห์มีความแตกต่างของในแต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

2.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

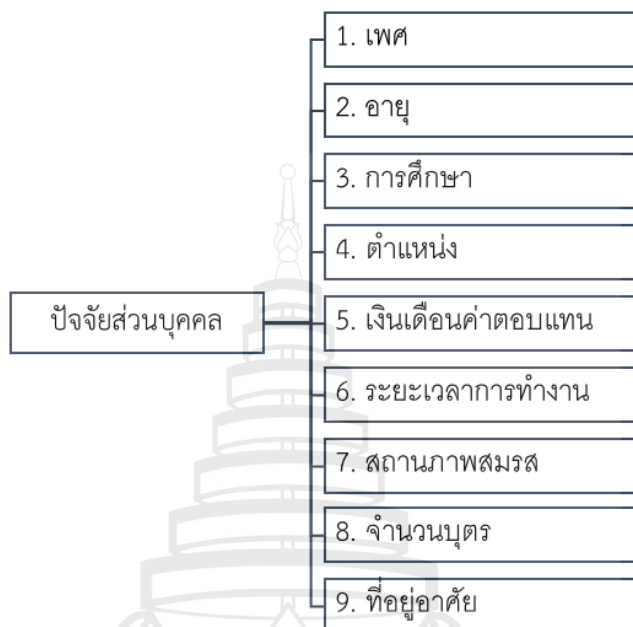
จากการทบทวนความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล สามารถระบุปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานโดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.3 นี้

ตารางที่ 2.3 การทบทวนวรรณกรรมปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	รชต จันทะบุรณ์ และคณะ (2563)	วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558)	อาทิตยา แสงกฤษพีษฐ์ (2564)
1. เพศ	✓	✓	✓
2. อายุ	✓	✓	✓
3. ระดับการศึกษา	✓	✓	
4. สถานภาพสมรส	✓	✓	
5. อาชีพหรือตำแหน่ง	✓	✓	
6. ระดับรายได้	✓	✓	✓
7. ระยะเวลาการทำงาน		✓	✓
8. เชื้อชาติ			✓
9. จำนวนบุตร	✓		✓
10. ชั้นทางสังคม			✓
11. ที่อยู่อาศัย		✓	✓

จากตารางที่ 2.3 สามารถสรุปปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน โดยมีรายละเอียดตามภาพที่

2.3



ภาพที่ 2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน

จากภาพที่ 2.3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน (5) อัตราเงินเดือน (6) ระยะเวลาการทำงาน (7) สถานภาพสมรส (8) จำนวนบุตร และ (9) ที่อยู่อาศัย เพื่อใช้ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

2.4 บริบทของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือ องค์กรรัฐวิสาหกิจที่จัดหาและให้บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ผู้ใช้ไฟฟ้าในเขตพื้นที่ส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 74 จังหวัด ของประเทศไทย ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ โดยรับพลังงานไฟฟ้าจากระบบเครือข่ายของผู้ผลิตไฟฟ้า ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (EGAT) และจากโรงไฟฟ้าเอกชนขนาดเล็กมาก (VSPP) เพื่อนำมาจำหน่ายให้กับผู้ใช้ไฟฟ้า อันประกอบด้วย การส่งไฟฟ้า (Transmission) ให้ผู้ใช้ไฟฟ้ารายใหญ่ (อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ โรงแรม และห้างสรรพสินค้า) และอุตสาหกรรมขนาดกลาง รวมถึงการจำหน่าย (Distribution) ให้ผู้ใช้ไฟฟ้ารายย่อย ผ่านหน่วยงานที่มีการแบ่งพื้นที่เป็น 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ อีกทั้ง ยังมีการให้บริการทางด้านวิศวกรรมไฟฟ้า แบบครบวงจร ตั้งแต่การให้คำปรึกษา วางแผน ออกแบบ ก่อสร้าง ติดตั้ง และบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ด้วยทีมงานมืออาชีพและเครื่องมือที่ทันสมัย ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้บริการที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและเกิดความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า

วิสัยทัศน์ คือ ไฟฟ้าอัจฉริยะเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างยั่งยืน (Smart Energy for Better Life and Sustainability)

พันธกิจ คือ ผลิต จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม คือ ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

เป้าหมายการดำเนินงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปัจจุบัน คือ พัฒนาโครงสร้าง ความสามารถในการดำเนินงานที่คล่องตัว การลดกระบวนการภายในเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจที่เกี่ยวข้องในอนาคต ทั้งยังมีระบบจัดการและทักษะของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในเชิงธุรกิจ อาทิ การเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูงด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และเข้าถึงสำหรับบริษัทด้านเทคโนโลยีสะอาด โดยมีเป้าหมายสูงสุด ภายในปี พ.ศ. 2580 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการพลังงานสะอาด มีพันธมิตรร่วมลงทุนในอุตสาหกรรมพลังงานสะอาด และขยายการลงทุนไปยังต่างประเทศ (กองวางแผนวิสาหกิจ ฝายนโยบายและยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์ทา มั่งคำมี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาด้วยการวิจัยแบบผสม โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก และข้อมูลเชิงปริมาณสนับสนุน โดยสัมภาษณ์จำนวน 9 คน และเก็บแบบสอบถามจำนวน 50 คน พบว่า ในส่วนของแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร คือ การฝึกอบรม และพัฒนาการมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตาม การทำกิจกรรมร่วมกันการจัดเวที

แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (จันทร์ทา มั่งคามี, 2562)

กัญญาวิณี เฟลด์แมน (2566) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาระดับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรส่งผลกระทบต่อสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ในส่วนของบุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในแผนกก่อสร้างและปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 117 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ในส่วนของ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และ 0.01 ตามลำดับ และ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สมบูรณ์ บัวศรี (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี (2) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี และ (3) เพื่อเสนอแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือในส่วนของ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามและสัมภาษณ์กับนักวิชาการ จำนวน 24 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือในส่วนของ ความถี่ เปอร์เซ็นต์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดไปต่ำสุดที่มีโอกาสก้าวหน้าต่อไปและด้านความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมภายใน ด้านการจัดสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตโดยรวม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประโยชน์ต่อสังคมในการทำงาน โอกาสใน

การใช้และพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลและสิทธิส่วนบุคคล ในด้านองค์กร (2) คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การบูรณาการทางสังคมในด้านองค์กรในสถานประกอบการและสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดจนการส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์

สมชาย ลอยเลื่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อประเมินระดับการจัดการพัฒนาสมรรถนะ การทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต มีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับในส่วนของ สมรรถนะบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 ราย ได้แก่ ในส่วนของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ในส่วนของค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านระดับการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร กรมสรรพสามิต พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านการเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ในส่วนของบุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานแตกต่างกัน และ (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

ชาติสุขน สุนทรวัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อประเมินระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (2) เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาสมรรถนะ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 ราย ได้แก่ ในส่วนของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ในส่วนของค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว และการวิเคราะห์

สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าในส่วนของบุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดที่มีอายุต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรม จังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง

สุภารักษ์ วงศรีชู และอรุณ ไชยนิทย์ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค และ (3) เสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ จำนวน 336 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ในส่วนของค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากรของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน คือในส่วนของ ด้านความรู้ความสามารถ คือ บุคลากรสามารถในการสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ด้านความพึงพอใจ คือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่พ่มีการพัฒนาในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเสมอ ด้านการฝึกอบรม คือ การฝึกอบรมทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง และด้านการเรียนรู้ คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง

วริศรา ไตรสิทธิ์ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดิน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดินเพื่อรองรับการเป็นสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กรมที่ดิน จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ สมรรถนะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 348 คน ได้แก่ ในส่วนของ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างตามโครงการ สังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ในส่วนของค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่าในส่วนของ ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรด้านอายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่ง และด้านการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชญญา ตันสกุล และกัญญามน กาญจนาทวีกุล (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ตามกรอบอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) ศึกษาคุณลักษณะและวิธีพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ (2) ศึกษาปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามกรอบข้อตกลงยอมรับร่วมวิชาชีพท่องเที่ยวแห่งอาเซียน (MRA-TP) ใน 2 สาขา 6 แผนก 32 ตำแหน่งงาน ได้แก่ ในส่วนของสาขาที่พัก 4 แผนก 23 ตำแหน่งงาน และสาขาการเดินทาง 2 แผนก 9 ตำแหน่งงานของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับในส่วนของสมรรถนะบุคลากร ศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กลุ่มผู้บริหารสาขาที่พัก และสาขาการเดินทาง พนักงานในตำแหน่งงานตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพแห่งอาเซียนทั้ง 32 ตำแหน่ง กลุ่มผู้ประกอบการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และจัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม (Focus Group) นักวิชาการในฐานะผู้ผลิตบัณฑิต กลุ่มหน่วยงานภาครัฐในฐานะผู้ออกกฎระเบียบ พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะบุคลากรด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ ด้านความรู้ (Knowledge) บุคลากรต้องมีความรู้ในงานตามตำแหน่ง หน้าที่ที่กำหนดในใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และความรู้ตามกรอบสมรรถนะอาเซียน ต้องมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ทางด้านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ และพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่หลากหลาย ประสบการณ์การทำงาน ความรู้รอบตัว และความรู้ทั่วไป ด้านทักษะ (Skill)

พงศ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาล และคณะ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (4) เพื่อค้นหาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และ

สมรรถนะ โดยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ในส่วนของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 1,151 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ในส่วนของค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.444, 0.390, 0.442, 0.492, 0.414, 0.424, 0.447 และ 0.411 ตามลำดับ โดยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r=0.390$)

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ประสิทธิภาพในการทำงาน (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (4) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง โดยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรในการศึกษาคือข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานการคลัง ที่ปฏิบัติงานในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน เลือกตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Correlation และ Multiple Regression Analysis พบว่า ในส่วนของคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัด สำนักงานการคลัง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานครสังกัด สำนักงานการคลัง พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และ ด้านความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัด สำนักงานการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉัตรณรงค์ เรืองพุก (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนใน

พระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก (2) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก ทบพทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ในส่วนของข้าราชการพลเรือนในพระองค์สังกัดกรมมหาดเล็กจำนวน 336 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณพบว่า ในส่วนของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 โดยด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.00 และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.28 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในพระองค์สังกัดกรมมหาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 โดยด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.07 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.85

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในหลากหลายบริบท แต่ยังคงมีประเด็นด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตที่เข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงานอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวและสร้างความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เชิงปฏิบัติ ดังนั้นจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยรวบรวมจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีจำนวน 135 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 5% โดยมีรายละเอียด ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าสูตรจะได้

$$n = \frac{135}{1+(135)(0.05)^2}$$

$$n = 101$$

สรุป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากตำแหน่งงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (N)
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	5
หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	25
นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	9
พนักงานช่าง	36
พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอม/พนักงานพัสดุ	10
ผู้ช่วยช่าง	15
ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอม/ผู้ช่วยพัสดุ	10
รวม	110

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร และ Google Forms โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า โดยแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับสมรรถนะการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบประเมินค่า โดยแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

3.2.2 การทดสอบเครื่องมือแบบสอบถาม

3.2.2.1 ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC Index of Item Objective Congruence) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- +1 เมื่อคำถามของแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามของแบบสอบถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 1 เมื่อคำถามของแบบสอบถามที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากนั้นนำมาวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งไม่น้อยกว่า 0.5 ผลการทดสอบรายข้อพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ทุกข้อ จึงนำไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต่อไป

3.2.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผู้วิจัยทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่เราวางแผนไว้ จำนวน 20 ราย แล้วทดสอบค่าความเชื่อมั่นรายหัวข้อด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ค่าที่ยอมรับได้ คือ ไม่น้อยกว่า 0.7 ซึ่งผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.97 ในส่วนค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคแบบวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เท่ากับ 0.91 ด้านสถานภาพที่ทำงาน เท่ากับ 0.87 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.93 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ 0.85 ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน เท่ากับ 0.91 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ เท่ากับ 0.95 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ เท่ากับ 0.85 และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับ 0.88 และในส่วนค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคแบบวัดระดับสมรรถนะการทำงาน เท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้ เท่ากับ 0.90 ด้านทักษะ เท่ากับ 0.96 ด้านเจตคติ เท่ากับ 0.96 ด้านบุคลิกลักษณะ เท่ากับ 0.93 ด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 0.95 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.94 ด้านเทคโนโลยี เท่ากับ 0.96 ด้านนวัตกรรม เท่ากับ 0.94 และด้านความยั่งยืน เท่ากับ 0.96 จึงทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามรูปแบบเอกสาร และรูปแบบออนไลน์ผ่านทาง Google Forms และนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย

3.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ

ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักฐาน ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล จากนั้นสังเคราะห์เป็นแนวทางการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน และตอนที่ 3 แบบวัดระดับสมรรถนะของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.4.2 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงและเรียบเรียงเพื่อให้เห็นถึงข้อค้นพบในงานวิจัยที่เกิดขึ้นจากประเด็นสมรรถนะบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงราย

3.4.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance; One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

นำผลการศึกษาจากข้อ 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ข้อ 4.2 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และ 4.3 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) มาดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ต่อไป

บทที่ 4

ผลของการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของบุคลากร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาค่า F (F-Distribution)
T	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาค่า T (T-Distribution)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย
B	แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std. Error	แทน ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 110 คน แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และที่อยู่อาศัย ด้วยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1–4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ชาย	64	58.2
หญิง	43	39.1
LGBTQ+	3	2.7
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ เพศหญิงจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และเพศทางเลือก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	1	0.9
21 - 30 ปี	31	28.2
31 - 40 ปี	50	45.5
41 - 50 ปี	17	15.5
51 - 60 ปี	11	10.0
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุ 41 - 50 ปี

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 อายุ 51 - 60 ปีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	19.1
ปริญญาตรี	71	64.5
สูงกว่าปริญญาตรี	18	16.4
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	5	4.5
หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	25	22.7
นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	9	8.2
พนักงานช่าง	36	32.7
พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอม/พนักงานพัสดุ	10	9.1
ผู้ช่วยช่าง	15	13.6
ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอม/ผู้ช่วยพัสดุ	10	9.1
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานพนักงานช่าง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานหัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ตำแหน่งงานผู้ช่วยช่าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 ตำแหน่งงานพนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอม/พนักงานพัสดุ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตำแหน่งงานผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอม/ผู้ช่วยพัสดุ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตำแหน่งงานนักวิชาการ

(วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และตำแหน่งงานผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	19	17.3
15,001 – 25,000 บาท	34	30.9
25001 – 35,000 บาท	29	26.4
35,001 – 45,000 บาท	9	8.2
45,001 – 55,000 บาท	6	5.5
55,001 บาท ขึ้นไป	13	11.8
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 รองลงมา คือ อัตราเงินเดือน 25001 – 35,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 อัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 อัตราเงินเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 อัตราเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และอัตราเงินเดือน 45,001 – 55,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ไม่เกิน 2 ปี	11	10.0
2 - 5 ปี	43	39.1
6 - 10 ปี	9	8.2
11 - 15 ปี	23	20.9
16 - 20 ปี	4	3.6
21 - 25 ปี	9	8.2
25 - 30 ปี	1	0.9
31 ปีขึ้นไป	10	9.1
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระยะเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 รองลงมา คือ ระยะเวลาการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 2 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ระยะเวลาการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ระยะเวลาการทำงาน 21 - 25 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 ระยะเวลาการทำงาน 16 - 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และระยะเวลาการทำงาน 25 - 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามสถานะสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
โสด	51	46.4
สมรส	40	36.4
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	6	5.5
หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	13	11.8
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานะโสด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมา คือ สถานะสมรส จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 สถานะหย่า/แยกกันอยู่/หม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และสถานะอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	64	58.2
1 คน	24	21.8
2 คน	19	17.3
3 คน	3	2.7
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมา คือ มีบุตร 1 คน จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีบุตร 2 คน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และมีบุตร 3 คน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลโดยจำแนกตามที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัย	จำนวนคน (N)	ร้อยละ
1 - 5 กม.	57	51.8
6 - 10 กม.	20	18.2
11 - 15 กม.	3	2.7
มากกว่า 20 กม.	30	27.3
รวม	110	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่อยู่อาศัยมีระยะห่าง 1-5 กม. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมา คือ ที่อยู่อาศัยมีระยะห่างมากกว่า 20 กม. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 ที่อยู่อาศัยมีระยะห่าง 6-10 กม. จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และที่อยู่อาศัยมีระยะห่าง 11-15 กม. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการทดสอบ จะใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน (F-Test วิเคราะห์ แบบ One-Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แสดงไว้ทั้งตารางที่ 4.10 – 4.18

ตารางที่ 4.10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

สมรรถนะ	เพศ	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ชาย	3.91	0.398	2.03	2	0.137
	หญิง	3.80	0.487			
	LGBQ+	3.47	0.462			
ด้านทักษะการทำงาน	ชาย	4.13	0.411	2.62	2	0.078
	หญิง	4.00	0.632			
	LGBQ+	3.53	0.503			
ด้านเจตคติ	ชาย	4.35	0.375	0.11	2	0.894
	หญิง	4.31	0.528			
	LGBQ+	4.33	0.577			

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สมรรถนะ	เพศ	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านบุคลิกลักษณะ	ชาย	4.25	0.339	0.09	2	0.916
	หญิง	4.22	0.454			
	LGBQ+	4.20	0.721			
ด้านแรงจูงใจ	ชาย	4.24	0.360	0.37	2	0.693
	หญิง	4.31	0.530			
	LGBQ+	4.33	0.577			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ชาย	4.14	0.479	0.80	2	0.454
	หญิง	4.04	0.631			
	LGBQ+	3.83	0.144			
ด้านเทคโนโลยี	ชาย	4.03	0.384	0.93	2	0.398
	หญิง	3.96	0.629			
	LGBQ+	3.67	0.577			
ด้านนวัตกรรม	ชาย	4.05	0.325	0.95	2	0.392
	หญิง	4.09	0.702			
	LGBQ+	3.67	0.577			
ด้านความยั่งยืน	ชาย	4.16	0.346	2.75	2	0.068
	หญิง	4.20	0.592			
	LGBQ+	3.56	0.509			
สมรรถนะโดยรวม F = 1.09 Sig = 0.340						

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

สมรรถนะ	อายุ	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ไม่เกิน 20 ปี	4.00	0.000	1.261	4	0.290
	21 - 30 ปี	3.77	0.419			
	31 - 40 ปี	3.92	0.435			
	41 - 50 ปี	3.73	0.380			
	51 - 60 ปี	4.02	0.576			
ด้านทักษะการทำงาน	ไม่เกิน 20 ปี	4.60	0.000	1.739	4	0.147
	21 - 30 ปี	4.05	0.593			
	31 - 40 ปี	4.17	0.499			
	41 - 50 ปี	3.86	0.435			
	51 - 60 ปี	3.91	0.413			
ด้านเจตคติ	ไม่เกิน 20 ปี	4.60	0.000	0.83	4	0.509
	21 - 30 ปี	4.29	0.529			
	31 - 40 ปี	4.40	0.419			
	41 - 50 ปี	4.20	0.387			
	51 - 60 ปี	4.38	0.352			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ไม่เกิน 20 ปี	3.60	0.000	3.099	4	0.019*
	21 - 30 ปี	4.18	0.417			
	31 - 40 ปี	4.36	0.391			
	41 - 50 ปี	4.09	0.266			
	51 - 60 ปี	4.13	0.361			
ด้านแรงจูงใจ	ไม่เกิน 20 ปี	4.20	0.000	0.892	4	0.471
	21 - 30 ปี	4.28	0.492			
	31 - 40 ปี	4.32	0.439			
	41 - 50 ปี	4.09	0.375			
	51 - 60 ปี	4.27	0.338			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ไม่เกิน 20 ปี	3.25	0.000	2.302	4	0.063
	21 - 30 ปี	4.15	0.515			
	31 - 40 ปี	4.19	0.543			
	41 - 50 ปี	3.96	0.398			
	51 - 60 ปี	3.80	0.650			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

สมรรถนะ	อายุ	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเทคโนโลยี	ไม่เกิน 20 ปี	3.75	0.000	2.623	4	0.039*
	21 - 30 ปี	4.10	0.499			
	31 - 40 ปี	4.07	0.400			
	41 - 50 ปี	3.84	0.467			
	51 - 60 ปี	3.64	0.761			
ด้านนวัตกรรม	ไม่เกิน 20 ปี	4.33	0.000	0.845	4	0.499
	21 - 30 ปี	4.11	0.554			
	31 - 40 ปี	4.09	0.415			
	41 - 50 ปี	3.88	0.456			
	51 - 60 ปี	3.94	0.814			
ด้านความยั่งยืน	ไม่เกิน 20 ปี	3.67	0.000	1.133	4	0.345
	21 - 30 ปี	4.13	0.549			
	31 - 40 ปี	4.17	0.400			
	41 - 50 ปี	4.08	0.559			
	51 - 60 ปี	4.39	0.327			
สมรรถนะโดยรวม F = 1.37 Sig = 0.251						

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ในด้านเทคโนโลยี แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะ	การศึกษา	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.80	0.276	0.24	2	0.788
	ปริญญาตรี	3.88	0.448			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	0.569			
ด้านทักษะการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	0.424	1.36	2	0.261
	ปริญญาตรี	4.11	0.522			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.89	0.587			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สมรรถนะ	การศึกษา	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเจตคติ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.32	0.427	0.40	2	0.669
	ปริญญาตรี	4.32	0.461			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.42	0.393			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.372	1.94	2	0.149
	ปริญญาตรี	4.29	0.401			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.20	0.369			
ด้านแรงจูงใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.26	0.391	0.03	2	0.975
	ปริญญาตรี	4.27	0.445			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.29	0.476			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.605	0.44	2	0.648
	ปริญญาตรี	4.12	0.498			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.99	0.633			
ด้านเทคโนโลยี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.01	0.407	1.56	2	0.215
	ปริญญาตรี	4.04	0.446			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.81	0.730			
ด้านนวัตกรรม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.08	0.470	0.65	2	0.526
	ปริญญาตรี	4.08	0.465			
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.93	0.710			
ด้านความยั่งยืน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.10	0.261	0.78	2	0.461
	ปริญญาตรี	4.15	0.474			
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.28	0.618			
สมรรถนะโดยรวม F = 0.33 Sig = 0.718						

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะ	ตำแหน่ง	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.24	0.713	2.64	6	0.020*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.87	0.496			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	3.76	0.536			
	พนักงานช่าง	3.78	0.265			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.60	0.550			
	ผู้ช่วยช่าง	3.92	0.281			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.18	0.447			
ด้านทักษะการทำงาน	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.92	0.502	4.10	6	0.001*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.86	0.422			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.16	0.546			
	พนักงานช่าง	4.19	0.461			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.70	0.801			
	ผู้ช่วยช่าง	4.01	0.297			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.56	0.409			
ด้านเจตคติ	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.24	0.167	3.41	6	0.004*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.34	0.402			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.56	0.467			
	พนักงานช่าง	4.21	0.285			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	4.04	0.729			
	ผู้ช่วยช่าง	4.52	0.413			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.66	0.472			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.08	0.110	1.56	6	0.166
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.18	0.384			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.29	0.521			
	พนักงานช่าง	4.20	0.321			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	4.18	0.476			
	ผู้ช่วยช่าง	4.29	0.392			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.56	0.470			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตำแหน่ง	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้าน แรงจูงใจ	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.16	0.219	3.97	6	0.001*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.31	0.494			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.31	0.448			
	พนักงานช่าง	4.11	0.246			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	4.10	0.634			
	ผู้ช่วยช่าง	4.41	0.417			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.74	0.341			
ด้านความคิด สร้างสรรค์	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.80	0.758	3.02	6	0.009*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.01	0.533			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.11	0.517			
	พนักงานช่าง	4.10	0.479			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.78	0.416			
	ผู้ช่วยช่าง	4.13	0.471			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.65	0.580			
ด้าน เทคโนโลยี	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	3.80	1.006	4.05	6	0.001*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.81	0.537			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	3.94	0.758			
	พนักงานช่าง	4.03	0.217			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.75	0.540			
	ผู้ช่วยช่าง	4.07	0.221			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.58	0.392			
ด้าน นวัตกรรม	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.00	1.000	9.01	6	0.001*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	3.88	0.526			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.07	0.572			
	พนักงานช่าง	4.02	0.264			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.70	0.483			
	ผู้ช่วยช่าง	4.07	0.187			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.93	0.211			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตำแหน่ง	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความ ยั่งยืน	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ	4.53	0.447	5.19	6	0.001*
	หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก	4.16	0.482			
	นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค)	4.15	0.556			
	พนักงานช่าง	4.14	0.257			
	พนักงานบัญชี/พนักงานบันทึกคอมพิวเตอร์/พนักงานพัสดุ	3.77	0.568			
	ผู้ช่วยช่าง	4.00	0.398			
	ผู้ช่วยบัญชี/ผู้ช่วยบันทึกคอมพิวเตอร์/ผู้ช่วยพัสดุ	4.70	0.483			

สมรรถนะโดยรวม F = 1.37 Sig = 0.001*

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านความยั่งยืน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

สมรรถนะ	เงินเดือน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.80	0.416	2.44	5	0.039*
	15,001 – 25,000 บาท	3.83	0.470			
	25,001 – 35,000 บาท	3.95	0.357			
	35,001 – 45,000 บาท	3.47	0.374			
	45,001 – 55,000 บาท	3.93	0.273			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.05	0.536			
ด้านทักษะการ ทำงาน	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.05	0.646	1.33	5	0.256
	15,001 – 25,000 บาท	4.05	0.429			
	25,001 – 35,000 บาท	4.23	0.560			
	35,001 – 45,000 บาท	3.80	0.557			
	45,001 – 55,000 บาท	4.13	0.432			
	55,001 บาท ขึ้นไป	3.91	0.380			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สมรรถนะ	เงินเดือน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเจตคติ	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.43	0.563	0.39	5	0.853
	15,001 – 25,000 บาท	4.32	0.451			
	25001 – 35,000 บาท	4.30	0.395			
	35,001 – 45,000 บาท	4.22	0.353			
	45,001 – 55,000 บาท	4.33	0.516			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.40	0.383			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.37	0.468	0.90	5	0.485
	15,001 – 25,000 บาท	4.28	0.440			
	25001 – 35,000 บาท	4.19	0.314			
	35,001 – 45,000 บาท	4.22	0.367			
	45,001 – 55,000 บาท	4.07	0.327			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.15	0.357			
ด้านแรงจูงใจ	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.37	0.530	0.54	5	0.748
	15,001 – 25,000 บาท	4.30	0.433			
	25001 – 35,000 บาท	4.21	0.407			
	35,001 – 45,000 บาท	4.13	0.480			
	45,001 – 55,000 บาท	4.20	0.400			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.31	0.380			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.24	0.648	0.97	5	0.439
	15,001 – 25,000 บาท	4.11	0.370			
	25001 – 35,000 บาท	4.14	0.607			
	35,001 – 45,000 บาท	3.92	0.612			
	45,001 – 55,000 บาท	4.08	0.204			
	55,001 บาท ขึ้นไป	3.87	0.626			
ด้านเทคโนโลยี	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.16	0.435	1.96	5	0.091
	15,001 – 25,000 บาท	4.09	0.472			
	25001 – 35,000 บาท	3.97	0.345			
	35,001 – 45,000 บาท	3.94	0.512			
	45,001 – 55,000 บาท	3.63	0.440			
	55,001 บาท ขึ้นไป	3.77	0.794			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

สมรรถนะ	เงินเดือน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านนวัตกรรม	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.30	0.520	1.51	5	0.193
	15,001 – 25,000 บาท	4.08	0.506			
	25001 – 35,000 บาท	3.97	0.287			
	35,001 – 45,000 บาท	3.89	0.601			
	45,001 – 55,000 บาท	3.83	0.279			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.03	0.799			
ด้านความยั่งยืน	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.11	0.578	1.21	5	0.312
	15,001 – 25,000 บาท	4.18	0.487			
	25001 – 35,000 บาท	4.11	0.325			
	35,001 – 45,000 บาท	3.96	0.655			
	45,001 – 55,000 บาท	4.22	0.404			
	55,001 บาท ขึ้นไป	4.41	0.364			
สมรรถนะโดยรวม F = 0.69 Sig = 0.636						

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน ในด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

สมรรถนะ	อายุงาน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ไม่เกิน 2 ปี	3.78	0.525	0.98	7	0.453
	2 - 5 ปี	3.80	0.294			
	6 - 10 ปี	3.98	0.703			
	11 - 15 ปี	3.91	0.518			
	16 - 20 ปี	3.70	0.200			
	21 - 25 ปี	3.73	0.200			
	25 - 30 ปี	4.40	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.06	0.589			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สมรรถนะ	อายุงาน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านทักษะการทำงาน	ไม่เกิน 2 ปี	3.84	0.650	2.06	7	0.055
	2 - 5 ปี	4.23	0.529			
	6 - 10 ปี	4.24	0.527			
	11 - 15 ปี	4.02	0.474			
	16 - 20 ปี	3.65	0.526			
	21 - 25 ปี	3.80	0.173			
	25 - 30 ปี	3.80	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	3.96	0.398			
ด้านเจตคติ	ไม่เกิน 2 ปี	4.00	0.465	2.46	7	0.023*
	2 - 5 ปี	4.41	0.421			
	6 - 10 ปี	4.56	0.527			
	11 - 15 ปี	4.26	0.415			
	16 - 20 ปี	4.55	0.412			
	21 - 25 ปี	4.13	0.332			
	25 - 30 ปี	5.00	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.40	0.365			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ไม่เกิน 2 ปี	4.02	0.433	1.94	7	0.071
	2 - 5 ปี	4.28	0.384			
	6 - 10 ปี	4.56	0.527			
	11 - 15 ปี	4.24	0.341			
	16 - 20 ปี	4.15	0.412			
	21 - 25 ปี	4.09	0.203			
	25 - 30 ปี	4.60	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.14	0.378			
ด้านแรงจูงใจ	ไม่เกิน 2 ปี	4.05	0.466	2.93	7	0.008*
	2 - 5 ปี	4.30	0.422			
	6 - 10 ปี	4.51	0.491			
	11 - 15 ปี	4.18	0.434			
	16 - 20 ปี	4.80	0.400			
	21 - 25 ปี	4.02	0.067			
	25 - 30 ปี	5.00	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.30	0.343			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สมรรถนะ	อายุงาน	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ไม่เกิน 2 ปี	3.86	0.517	1.47	7	0.186
	2 - 5 ปี	4.09	0.488			
	6 - 10 ปี	4.39	0.470			
	11 - 15 ปี	4.24	0.668			
	16 - 20 ปี	4.19	0.239			
	21 - 25 ปี	3.89	0.333			
	25 - 30 ปี	4.50	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	3.88	0.626			
ด้านเทคโนโลยี	ไม่เกิน 2 ปี	4.00	0.461	4.19	7	0.001*
	2 - 5 ปี	4.07	0.398			
	6 - 10 ปี	4.44	0.464			
	11 - 15 ปี	3.96	0.389			
	16 - 20 ปี	3.38	0.433			
	21 - 25 ปี	3.72	0.458			
	25 - 30 ปี	5.00	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	3.73	0.740			
ด้านนวัตกรรม	ไม่เกิน 2 ปี	4.06	0.467	2.60	7	0.017*
	2 - 5 ปี	4.09	0.455			
	6 - 10 ปี	4.52	0.580			
	11 - 15 ปี	3.91	0.417			
	16 - 20 ปี	3.67	0.272			
	21 - 25 ปี	3.85	0.338			
	25 - 30 ปี	5.00	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.03	0.793			
ด้านความยั่งยืน	ไม่เกิน 2 ปี	3.94	0.467	1.82	7	0.091
	2 - 5 ปี	4.16	0.484			
	6 - 10 ปี	4.33	0.500			
	11 - 15 ปี	4.06	0.499			
	16 - 20 ปี	4.42	0.419			
	21 - 25 ปี	4.07	0.147			
	25 - 30 ปี	5.00	0.000			
	31 ปีขึ้นไป	4.40	0.344			

สมรรถนะโดยรวม F = 2.20 Sig = 0.041*

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกัน ในด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยี และด้านนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะสมรส

สมรรถนะ	สถานะสมรส	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	โสด	3.79	0.369	1.46	3	0.230
	สมรส	3.94	0.484			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	3.67	0.532			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	3.97	0.496			
ด้านทักษะการทำงาน	โสด	4.05	0.568	0.33	3	0.802
	สมรส	4.12	0.477			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	3.93	0.766			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.02	0.300			
ด้านเจตคติ	โสด	4.26	0.420	1.76	3	0.160
	สมรส	4.46	0.502			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	4.40	0.473			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.23	0.197			
ด้านบุคลิกลักษณะ	โสด	4.17	0.367	2.00	3	0.118
	สมรส	4.36	0.453			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	4.17	0.408			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.18	0.191			
ด้านแรงจูงใจ	โสด	4.22	0.426	1.36	3	0.258
	สมรส	4.37	0.457			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	4.37	0.709			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.14	0.150			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	โสด	3.97	0.435	3.26	3	0.024*
	สมรส	4.19	0.559			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	3.83	0.753			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.38	0.618			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

สมรรถนะ	สถานะสมรส	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเทคโนโลยี	โสด	3.97	0.438	0.15	3	0.933
	สมรส	4.03	0.568			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	3.92	0.646			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.02	0.473			
ด้านนวัตกรรม	โสด	4.00	0.411	0.36	3	0.782
	สมรส	4.09	0.555			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	4.17	0.983			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.08	0.494			
ด้านความยั่งยืน	โสด	4.11	0.470	0.62	3	0.602
	สมรส	4.18	0.399			
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส	4.17	0.983			
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	4.31	0.346			

สมรรถนะโดยรวม F = 1.09 Sig = 0.340

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะสมรสต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานะสมรสต่างกัน ในด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนบุตร

สมรรถนะ	จำนวนบุตร	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	ไม่มีบุตร	3.84	0.434	0.91	3	0.438
	1 คน	3.98	0.393			
	2 คน	3.76	0.532			
	3 คน	3.87	0.231			
ด้านทักษะการทำงาน	ไม่มีบุตร	4.06	0.580	0.52	3	0.668
	1 คน	4.13	0.437			
	2 คน	4.04	0.414			
	3 คน	3.73	0.306			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

สมรรถนะ	จำนวนบุตร	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเจตคติ	ไม่มีบุตร	4.35	0.444	0.11	3	0.954
	1 คน	4.33	0.460			
	2 คน	4.34	0.462			
	3 คน	4.20	0.200			
ด้านบุคลิกลักษณะ	ไม่มีบุตร	4.26	0.418	0.16	3	0.925
	1 คน	4.21	0.366			
	2 คน	4.24	0.392			
	3 คน	4.13	0.115			
ด้านแรงจูงใจ	ไม่มีบุตร	4.29	0.471	0.37	3	0.778
	1 คน	4.23	0.370			
	2 คน	4.28	0.434			
	3 คน	4.07	0.115			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	ไม่มีบุตร	4.02	0.487	2.14	3	0.100
	1 คน	4.27	0.718			
	2 คน	4.18	0.371			
	3 คน	3.67	0.577			
ด้านเทคโนโลยี	ไม่มีบุตร	3.99	0.496	2.63	3	0.054
	1 คน	3.95	0.526			
	2 คน	4.16	0.375			
	3 คน	3.33	0.629			
ด้านนวัตกรรม	ไม่มีบุตร	4.03	0.489	1.37	3	0.256
	1 คน	4.07	0.629			
	2 คน	4.18	0.391			
	3 คน	3.56	0.509			
ด้านความยั่งยืน	ไม่มีบุตร	4.13	0.516	0.63	3	0.598
	1 คน	4.26	0.417			
	2 คน	4.18	0.340			
	3 คน	4.00	0.577			

สมรรถนะโดยรวม F = 0.79 Sig = 0.504

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนบุตรต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนบุตรต่างกัน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามที่อยู่อาศัย

สมรรถนะ	ที่อยู่อาศัย	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านความรู้	1 - 5 กม.	3.71	0.400	5.69	3	0.001*
	6 - 10 กม.	4.02	0.430			
	11 - 15 กม.	3.80	0.346			
	มากกว่า 20 กม.	4.05	0.435			
ด้านทักษะการทำงาน	1 - 5 กม.	3.91	0.581	4.26	3	0.007*
	6 - 10 กม.	4.23	0.407			
	11 - 15 กม.	4.00	0.000			
	มากกว่า 20 กม.	4.26	0.376			
ด้านเจตคติ	1 - 5 กม.	4.19	0.414	6.51	3	0.000*
	6 - 10 กม.	4.38	0.399			
	11 - 15 กม.	4.33	0.577			
	มากกว่า 20 กม.	4.59	0.402			
ด้านบุคลิกลักษณะ	1 - 5 กม.	4.12	0.358	6.18	3	0.001*
	6 - 10 กม.	4.34	0.431			
	11 - 15 กม.	3.87	0.231			
	มากกว่า 20 กม.	4.43	0.353			
ด้านแรงจูงใจ	1 - 5 กม.	4.16	0.433	2.61	3	0.055
	6 - 10 กม.	4.39	0.479			
	11 - 15 กม.	4.33	0.577			
	มากกว่า 20 กม.	4.39	0.362			
ด้านความคิดสร้างสรรค์	1 - 5 กม.	3.83	0.464	17.17	3	0.000*
	6 - 10 กม.	4.13	0.433			
	11 - 15 กม.	4.17	0.289			
	มากกว่า 20 กม.	4.56	0.439			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

สมรรถนะ	ที่อยู่อาศัย	\bar{x}	SD	F	df	P
ด้านเทคโนโลยี	1 - 5 กม.	3.88	0.511	4.02	3	0.009
	6 - 10 กม.	4.00	0.414			
	11 - 15 กม.	3.67	0.577			
	มากกว่า 20 กม.	4.23	0.445			
ด้านนวัตกรรม	1 - 5 กม.	3.91	0.521	3.95	3	0.010*
	6 - 10 กม.	4.23	0.460			
	11 - 15 กม.	3.78	0.385			
	มากกว่า 20 กม.	4.22	0.458			
ด้านความยั่งยืน	1 - 5 กม.	3.98	0.445	8.15	3	0.000*
	6 - 10 กม.	4.33	0.433			
	11 - 15 กม.	4.00	0.000			
	มากกว่า 20 กม.	4.41	0.408			

สมรรถนะโดยรวม F = 11.09 Sig = 0.001*

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่อยู่อาศัยต่างกัน มีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีที่อยู่อาศัยต่างกันมีสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกันในด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเจตคติ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านความยั่งยืน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทน (2) ด้านสถานภาพที่ทำงาน (3) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน (5) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน (6) ด้าน

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ (7) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ และ (8) ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19 – 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม

คุณภาพชีวิต	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.66	0.64	มาก	7
2. ด้านสถานที่ทำงาน	4.07	0.46	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.89	0.54	มาก	4
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.73	0.56	มาก	6
5. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน	3.79	0.62	มาก	5
6. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่	3.54	0.71	มาก	8
7. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	3.98	0.46	มาก	3
8. ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม	4.25	0.48	มาก	1
รวม	3.86	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.48) รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.46) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.46) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.54) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.62) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.56) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.64) และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ	3.60	0.68	มาก	3
การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.72	0.80	มาก	2
ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	4.08	0.64	มาก	1
การได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาอย่าง เหมาะสม	3.53	0.94	มาก	4
การให้รางวัลหรือโบนัสที่เหมาะสม	3.36	0.97	ปานกลาง	5
รวม	3.66	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมได้รับ ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.80) การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบได้รับ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.68) การได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสมได้รับ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.94) และการให้รางวัลหรือโบนัสที่เหมาะสม ได้รับ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าตอบแทนที่ดีในระดับมาก แต่ยังมีการให้รางวัล และโบนัสที่เหมาะสมที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานที่ทำงาน

ด้านสถานที่ทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.63	มาก	5
สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.15	0.58	มาก	1
การมีระบบรักษาความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน	4.10	0.61	มาก	4
การมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม	4.12	0.60	มาก	2
สถานที่ทำงานโดยรวมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	4.11	0.55	มาก	3
รวม	4.07	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรรพาไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.28) รองลงมา ได้แก่ การมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.28) สถานที่ทำงานโดยรวมทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.28) การมีระบบรักษาความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.28) และสถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานที่ทำงานที่ดีอยู่ในระดับมาก แต่สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ เพิ่มวุฒิการศึกษา	3.92	0.69	มาก	2
ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.86	0.64	มาก	4
การมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	3.82	0.72	มาก	5
การมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.90	0.61	มาก	3
การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและหน่วยงานให้ดีขึ้น	3.95	0.58	มาก	1
รวม	3.89	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและหน่วยงานของท่านให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ เพิ่มวุฒิการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) การมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.61) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.64) และการมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานที่ดีอยู่ในระดับมาก แต่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น	3.82	0.73	มาก	3
การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน	3.34	0.98	มาก	5
การมีโอกาที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.85	0.62	มาก	2
การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถ	3.59	0.77	มาก	4
ความรู้สึถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.06	0.60	มาก	1
รวม	3.73	0.56	มาก	

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.62) การมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.73) การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีอยู่ในระดับมาก แต่มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน

ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
การได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน	3.70	0.67	มาก	5
หน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม	3.87	0.58	มาก	1
การสอบสวน ลงโทษ พนักงานที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล	3.78	0.72	มาก	3
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร	3.85	0.77	มาก	2
หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.73	0.75	มาก	4
รวม	3.79	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ หน่วยงานเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรเหมาะสม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77) การสอบสวน ลงโทษ พนักงานที่ทำผิดวินัยเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลเหมาะสม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.72) หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกันเหมาะสม ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.75) และการได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงานเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานได้ดีในระดับมาก แต่ยังมีได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงานที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ชีวิตครอบครัวและการทำงานสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี	3.86	0.63	มาก	1
การมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือออกกำลังกาย	3.38	0.84	ปานกลาง	4
การสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.61	0.77	มาก	2
การมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม	3.45	0.90	ปานกลาง	3
การมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.38	0.90	ปานกลาง	4
รวม	3.54	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ชีวิตครอบครัวและการทำงานสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.63) รองลงมา ได้แก่ การสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.77) การมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.90) การมีเวลาทำกิจกรรมทางสังคมหรือการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.84) และมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินชีวิตครอบครัวและการทำงานควบคู่กันได้ดีในระดับมาก อย่างไรก็ตามยังมีความท้าทายในด้านการจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อน การคลายเครียดและการทำกิจกรรมทางสังคม ซึ่งควรได้รับการปรับปรุงเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	3.79	0.73	มาก	5
ความสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.25	0.50	มาก	1
ความสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	4.00	0.54	มาก	3
ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	3.85	0.67	มาก	4
การรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร	4.03	0.58	มาก	2
รวม	3.98	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ การสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ การรู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) การสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.54) ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) และผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับที่ดีในระดับมาก แต่ด้านผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม

ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ	4.49	0.52	มาก	1
หน่วยงานให้การสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย	4.23	0.60	มาก	3
หน่วยงานมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.25	0.58	มาก	2
หน่วยงานมีการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร	4.25	0.66	มาก	2
หน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีที่มีประโยชน์ต่อสังคมจากมุมมองภายนอก	4.05	1.01	มาก	4
รวม	4.25	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ หน่วยงานมีส่วนช่วยเหลือสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.58) หน่วยงานมีการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.66) หน่วยงานให้การสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60) และหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีที่มีประโยชน์ต่อสังคมจากมุมมองภายนอก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการมีประโยชน์ต่อสังคมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ภาพลักษณ์ที่ดีที่มีประโยชน์ต่อสังคมจากมุมมองภายนอกสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ โดยมีองค์ประกอบ 9 ส่วน คือ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านเจตคติ (4) ด้านบุคลิกลักษณะ (5) ด้านแรงจูงใจ (6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (7) ด้านเทคโนโลยี (8) ด้านนวัตกรรม (9) ด้านความยั่งยืน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.28 – 4.37 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวม

สมรรถนะ	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านความรู้	3.86	0.44	มาก	9
2. ด้านทักษะการทำงาน	4.06	0.52	มาก	6
3. ด้านเจตคติ	4.34	0.44	มาก	1
4. ด้านบุคลิกลักษณะ	4.24	0.39	มาก	3
5. ด้านแรงจูงใจ	4.27	0.44	มาก	2
6. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.09	0.54	มาก	5
7. ด้านเทคโนโลยี	3.99	0.50	มาก	8
8. ด้านนวัตกรรม	4.05	0.51	มาก	7
9. ด้านความยั่งยืน	4.16	0.47	มาก	4
รวม	4.11	0.35	มาก	

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเจตคติ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.44) รองลงมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.44) ด้านบุคลิกลักษณะ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.39) ด้านความยั่งยืน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.47) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.54) ด้านทักษะการทำงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.52) ด้านนวัตกรรม ด้านเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.51) และด้านความรู้ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้

ด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร	3.94	0.48	มาก	2
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	3.72	0.58	มาก	5
ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.47	มาก	1
ความรู้ที่นำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมให้แก่หน่วยงานได้	3.75	0.58	มาก	4
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	3.81	0.57	มาก	3
รวม	3.86	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.47) รองลงมา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.48) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.57) ความรู้ที่นำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมให้แก่หน่วยงานได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.58) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านทักษะการทำงาน

ด้านทักษะการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ	ลำดับ
ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในส่วนงานที่รับผิดชอบ	4.21	0.61	มาก	1
ทักษะในการบริหารจัดการส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ	4.07	0.62	มาก	2
ทักษะในการเลือกใช้ภาษาและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม	3.99	0.63	มาก	5
ทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หน่วยจัดหาให้	4.04	0.59	มาก	3
ทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาระยะยาวได้	4.01	0.55	มาก	4
รวม	4.06	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ด้านทักษะการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในส่วนงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ ทักษะในการบริหารจัดการส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.62) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หน่วยจัดหาให้ ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.59) ทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาระยะยาวได้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.55) และทักษะในการเลือกใช้ภาษาและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทักษะการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ทักษะในการเลือกใช้ภาษาและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสมสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
การรับผิดชอบในการทำงาน และพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ	4.23	0.52	มาก	4
การให้ความสำคัญความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.19	0.53	มาก	5
การมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ	4.35	0.52	มาก	3
การทำงานต้องมีความซื่อสัตย์ และโปร่งใสสามารถ ตรวจสอบได้	4.48	0.54	มาก	1
การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.44	0.55	มาก	2
รวม	4.34	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ การทำงานต้องมีความซื่อสัตย์ และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) การมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.52) ความรับผิดชอบในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.52) และการให้ความสำคัญความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าเจตคติของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่การให้ความสำคัญความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านบุคลิกลักษณะ

ด้านบุคลิกลักษณะ	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	4.19	0.52	มาก	3
เป็นผู้ที่ยึดถือความถูกต้อง ชอบธรรม	4.35	0.54	มาก	2
เป็นผู้มีจิตบริการ	4.19	0.52	มาก	3
การมีความมุ่งมั่น จริงจัง ในการทำงาน	4.38	0.51	มาก	1
เป็นผู้สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.08	0.59	มาก	4
รวม	4.24	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ การมีความมุ่งมั่น จริงจัง ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่ยึดถือความถูกต้อง ชอบธรรม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.54) เป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.52) เป็นผู้มีจิตบริการ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.52) และเป็นผู้สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าบุคลิกลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่การเป็นผู้สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
การมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเสมอ	4.36	0.50	ปานกลาง	2
ความสามารถพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเสมอ	4.10	0.57	มาก	5
ความใส่ใจในการบริการให้ผู้มารับบริการพึงพอใจเสมอ	4.22	0.50	มาก	4
ตั้งใจทำงานโดยคาดหวังว่าหน่วยงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	4.27	0.51	มาก	3
ความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรเสมอ	4.40	0.55	มาก	1
รวม	4.27	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.55) รองลงมา ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50) ตั้งใจทำงานโดยคาดหวังว่าหน่วยงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.51) ความใส่ใจในการบริการให้ผู้มารับบริการพึงพอใจเสมอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.50) และความสามารถพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเสมอ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความสามารถพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเสมอสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความสามารถคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ มาช่วยในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	0.57	มาก	4
ความสามารถเชื่อมโยงสิ่งรอบตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้	4.11	0.55	มาก	2
ความสามารถค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล	4.08	0.64	มาก	3
ความสามารถหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับกระบวนการทำงานทุกครั้ง	4.14	0.64	มาก	1
รวม	4.09	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรรพาไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ พยายามหาวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับกระบวนการทำงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถเชื่อมโยงสิ่งรอบตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.55) ความสามารถค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.64) และความสามารถคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ มาช่วยในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความสามารถคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ มาช่วยในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความสามารถใช้เทคโนโลยีในงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องแคล่ว	4.07	0.52	มาก	1
ความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงรักษาเทคโนโลยี	3.85	0.65	มาก	4
ความสามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.55	มาก	2
ความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกเสมอ	4.02	0.52	มาก	3
รวม	3.99	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.55) ความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกเสมอ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.52) และความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงรักษาเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงรักษาเทคโนโลยีสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านนวัตกรรม

ด้านนวัตกรรม	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลเสมอ	4.02	0.61	มาก	3
ความสามารถประยุกต์ระหว่างแนวความคิดเก่าและความคิดใหม่ เป็นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	4.08	0.53	มาก	1
ความสามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรมภายใต้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	4.05	0.54	มาก	2
รวม	4.05	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถประยุกต์ระหว่างแนวความคิดเก่าและความคิดใหม่ เป็นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ความสามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรมภายใต้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) และความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลเสมอ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทักษะนวัตกรรมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนานวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลเสมอสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

ตารางที่ 4.37 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความยั่งยืน

ด้านความยั่งยืน	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
ความรู้ความเข้าใจในความยั่งยืนขององค์กร	4.14	0.52	มาก	2
การดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.51	มาก	3
ความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรที่มีความตระหนักในความยั่งยืน	4.24	0.54	มาก	1
รวม	4.16	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 110 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความยั่งยืน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นสูงเป็นอันดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรที่มีความตระหนักในความยั่งยืน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.54) รองลงมา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในความยั่งยืนขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51) และการดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าทักษะด้านความยั่งยืนของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่ความสนใจการดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะในการทำงาน

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตกับสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. ค่าคงที่	2.804	0.308	-	9.095	0.000*
2. ด้านค่าตอบแทน	-0.056	0.070	-0.101	-0.795	0.428
3. ด้านสถานที่ทำงาน	-0.003	0.114	-0.004	-0.028	0.978
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	0.124	0.094	0.189	1.321	0.190
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.029	0.107	-0.045	-0.269	0.789
6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน	-0.017	0.096	-0.030	-0.177	0.860
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่	0.182	0.059	0.366	3.088	0.003*
8. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ	-0.140	0.103	-0.184	-1.362	0.176
9. ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม	0.267	0.086	0.364	3.090	0.003*

Durbin Watson = 2.19 R = 0.581 R² = 0.337 Sig. of F = 0.000* = 0.001

จากตารางที่ 4.38 ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.19 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.50 แสดงให้เห็นว่า ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวแปรต้นที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ค่า R เท่ากับ 0.581 ซึ่งค่าดังกล่าวเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรต้นข้างต้นมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.581

ค่า R^2 เท่ากับ 0.337 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรต้นข้างต้นอธิบายสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 33.73

ค่า Sig of F เท่ากับ 0.000 ซึ่งให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตอย่างน้อยหนึ่งด้าน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ค่า B แสดงถึง ค่าคงที่และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของกลุ่มตัวแปรต้นที่ใช้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามซึ่งค่าคงที่เท่ากับร้อยละ 2.804 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านค่าตอบแทน เท่ากับ -0.056 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้านสถานที่ทำงาน เท่ากับ -0.003 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.124 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เท่ากับ -0.029 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน เท่ากับ -0.017 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ เท่ากับ 0.182 ค่าสัมประสิทธิ์ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ เท่ากับ -0.140 และค่าสัมประสิทธิ์ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับ 0.267 ตามลำดับ ซึ่งการที่ด้านค่าตอบแทน ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ มีค่าติดลบ แสดงว่ายิ่งด้านเหล่านี้เพิ่มขึ้น สมรรถนะในการทำงานจะลดลง

ค่า t ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างค่าคงที่และกลุ่มตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ซึ่งพบว่า ค่า t ของค่าคงที่เท่ากับ 9.10 (D-value < 0.05) ด้านค่าตอบแทน -0.80 (p-value > 0.05) ด้านสถานที่ทำงาน -0.03 (p-value > 0.05) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 1.32 (p-value > 0.05) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน -0.27 (p-value > 0.05) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน -0.18 (p-value > 0.05) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ 3.09 (p-value < 0.05) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ -1.36 (p-value > 0.05) และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม 3.09 (p-value < 0.05) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ ดังนี้

$$Y = 2.804 + 0.182(X1) + 0.267(X2)$$

แทนค่า

Y = สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

$X1$ = ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่

$X2$ = ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม

4.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะสาย จังหวัดเชียงราย

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติและความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน อายุงาน และที่อยู่อาศัย ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน คือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม

ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ควรเน้นในด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสามารถวิเคราะห์เป็นโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะสาย จังหวัดเชียงราย ทั้งหมด 3 โครงการ ดังนี้

1. ชีวิตดี งานเด่น ด้วยสมดุลที่ลงตัว
2. พลังงานเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของชุมชน
3. สร้างสมดุลชีวิต เต็มพลังสังคม ก้าวสู่ความยั่งยืน

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 ชีวิตดี งานเด่น ด้วยสมดุลที่ลงตัว

4.3.1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขของบุคลากร การที่บุคลากรเผชิญความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งอาจส่งผลต่อสมรรถนะ โครงการนี้จึงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลในชีวิต เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและใจที่ดี พร้อมทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

4.3.1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงาน
2. เพื่อเพิ่มทักษะบริหารเวลาและลดความเครียดของบุคลากร
3. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

4.3.1.3 วิธีดำเนินการ

1. จัดอบรม เทคนิคบริหารชีวิตและงานอย่างสมดุล
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น โยคะ มินิมาราธอน หรือกิจกรรมผ่อนคลาย
3. จัดทำระบบติดตามเป้าหมายทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต
4. ประเมินผลและสำรวจความพึงพอใจ

4.3.1.4 งบประมาณ

150,000 บาท

4.3.1.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะทำงานโครงการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง

4.3.1.6 ประโยชน์ที่ได้

1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. ลดปัญหาความเครียดและอัตราการลาออก
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร
4. เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจที่ดีในงาน

4.3.2 ผลงานเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของชุมชน

4.3.2.1 ที่มาและความสำคัญ

องค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม นอกจากจะช่วยพัฒนาชุมชน ยังเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและความภาคภูมิใจในตนเอง โครงการนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็น “พลังงาน” ที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนในเขตอำเภอมะนัง

4.3.2.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมเพื่อสังคม
2. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน
3. เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในตนเองของบุคลากร

4.3.2.3 วิธีดำเนินการ

1. กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เช่น ซ่อมแซมพื้นที่สาธารณะ การบริจาคเลือด
2. สนับสนุนโครงการพลังงานแสงอาทิตย์ในพื้นที่
3. จัดทำทีมอาสาสมัครประจำองค์กร
4. ประเมินผลและสำรวจความพึงพอใจ

4.3.2.4 งบประมาณ

200,000 บาท

4.3.2.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะทำงานโครงการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอมะนัง

4.3.2.6 ประโยชน์ที่ได้

1. ชุมชนได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. บุคลากรได้รับความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง

3. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและชุมชน

4.3.3 สร้างสมดุลชีวิต เต็มพลังสังคม ก้าวสู่ความยั่งยืน

4.3.3.1 ที่มาและความสำคัญ

ความสมดุลชีวิตการทำงานและบทบาทที่มีในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร การพัฒนาในสองมิตินี้จึงช่วยเสริมความสุขของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

4.3.3.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาสมดุลในการทำงานขององค์กร
2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมการพัฒนาในสังคม
3. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไปพร้อมกับชุมชน

4.3.3.3 วิธีดำเนินการ

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง สมดุลในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสังคม
2. จัดกิจกรรมทีมสัมพันธ์ เช่น การทำงานกลุ่มในโครงการเพื่อสังคม
3. สร้างพื้นที่ออนไลน์ให้บุคลากรร่วมแบ่งปันประสบการณ์
4. ประเมินผลและสำรวจความพึงพอใจ

4.3.3.4 งบประมาณ

200,000 บาท

4.3.3.5 หน่วยงานที่รับผิดชอบ

คณะทำงานโครงการของไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย

4.3.3.6 ประโยชน์ที่ได้

1. บุคลากรมีสมดุลชีวิตที่ดีและมีสมรรถนะการทำงานเพิ่มขึ้น
2. เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน
3. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะองค์กรที่ใส่ใจบุคลากรและชุมชน
4. สร้างความสัมพันธ์อันดีและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร

สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย (1) จัดอบรม เทคนิคบริหารชีวิตและงานอย่างสมดุลและจัดทำระบบติดตามเป้าหมายทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต (2) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม (3) จัดกิจกรรมทีมสัมพันธ์ เช่น การทำงานกลุ่มในโครงการเพื่อสังคมและสร้างพื้นที่ออนไลน์ให้บุคลากรร่วมแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่ดี เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการศึกษาวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษาวิจัย

งานศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 110 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance; One Way ANOVA) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน โดยด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และที่อยู่อาศัย ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยตำแหน่งงานส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านความยั่งยืน โดยอายุงานส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยี และด้านนวัตกรรม นอกจากนี้ที่อยู่อาศัยส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงาน ด้านเจตคติ ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านเทคโนโลยี ด้านนวัตกรรม และด้านความยั่งยืน

5.1.2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

โดยจากสถิติที่ใช้ในการทดสอบ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สรุปได้ว่า ปัจจัยคุณภาพส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน มีเพียง ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคมที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งสามารถสรุป เป็นสมการได้ดังนี้

$$Y = 2.804 + 0.182(X1) + 0.267(X2)$$

โดย Y = สมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

$X1$ = ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และ

$X2$ = ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม

5.1.3 สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติและความสัมพันธ์ของ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์เป็นโครงการเพื่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ทั้งหมด 3 โครงการ ดังนี้

1. โครงการชีวิตดี งานเด่น ด้วยสมดุลที่ลงตัว จากสถานการณ์ปัจจุบันการรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขของบุคลากรที่บุคลากรเผชิญความเครียดจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งอาจส่งผลต่อสมรรถนะ โครงการนี้จึงมุ่งเพิ่มความตระหนักในสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงาน เพิ่มทักษะบริหารเวลาและลดความเครียดของบุคลากร และส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยการจัดอบรม และจัดทำระบบติดตามเป้าหมาย โดยคณะทำงานโครงการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย

2. โครงการพลังงานเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของชุมชน ในยุคดิจิทัลที่มีการสื่อสารที่รวดเร็ว องค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อสังคม การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม นอกจากจะช่วยเหลือพัฒนาชุมชน ยังเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีและความภาคภูมิใจในตนเอง โครงการนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็น “พลังงาน” ที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนในเขตอำเภอแม่สาย โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและชุมชน โดยการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและ

อาสาสมัครภายในพื้นที่อำเภอแม่สาย โดยคณะทำงานโครงการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย

3. สร้างสมดุลชีวิต เต็มพลังสังคม ก้าวสู่ความยั่งยืน ในยุคปัจจุบันการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและบทบาทที่มีในสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากร การพัฒนาในสองมิตินี้จึงช่วยเสริมความสุขของบุคลากรและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน โดย จัดอบรมเชิงปฏิบัติ เรื่อง สมดุลในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสังคม และสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยคณะทำงานโครงการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอแม่สาย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยสามารถอภิปรายการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลในทางบวกต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะ ซึ่งจากผลการศึกษาด้านที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุงาน และที่อยู่อาศัย ซึ่งเราอาจเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรโดยการจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณม์ วิสิฐนิธิกิจา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทิมา บันลือฤทธิ์ และปรียากมล ชาน ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการจัดการระบบการดูแลระยะยาวในกลุ่มผู้สูงอายุของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดปทุมธานี พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงาน ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมชาย ลอยเลื่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

สมรรถนะในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัย ที่พบว่าระยะเวลาทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน

5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยมีแต่ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่จะอยู่ในระดับต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในด้านนี้ยังไม่ดีเพียงพอ เนื่องมาจากการที่ภาระงานมากเกินไปหรือบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ต้องมีการทำงานล่วงเวลา การแบ่งงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถทำให้การทำงานล่าช้า และการศึกษาวิจัยยังพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาล และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิกานดา จิรพุทธกร และมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2566) ได้ทำการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตและสมรรถนะมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยมีแต่ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่จะอยู่ในระดับต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า ซึ่งจากผลการศึกษาที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมบูรณ์ บัวศรี (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า ประโยชน์ต่อสังคมในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัย ที่การมีประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลเชิงบวกต่อสมรรถนะของบุคลากร

5.2.3 อภิปรายผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถวิเคราะห์เป็นโครงการเพื่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งเสริมต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยเน้นในด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ และด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อติศักดิ์ สืบธรรมมา และไบเตย ใจจา (2566) ที่ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19 พบว่า การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจนกลายเป็นที่ยอมรับต่อสังคมเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมิตรา ทับหมื่นไวย และพิมพ์พิจิ บรรจงปรุ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด จึงมีแนวทางในการผ่อนคลายเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ น้ำฝน ศิลปพานิชกุล และ กมลวรรณ วรรณธำ (2566) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอดงหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องโครงการของผู้วิจัยที่สร้างแรงจูงใจ โดยการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะขาม จังหวัดชัยภูมิ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน จึงมีข้อเสนอในการนำไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 บุคลากรการไฟฟ้าสามารถนำผลงานวิจัยมาวิเคราะห์ให้ทราบถึงสมรรถนะที่ ตนเองมีไม่เพียงพอ แล้วเข้าร่วมการอบรมและเข้าเรียนคลาสที่จะเสริมทักษะของตนเอง เช่น การเข้า ร่วมอบรมการให้บริการลูกค้า การเข้าเรียนคลาสสื่อสารภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการ ทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.2 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถนำผลงานวิจัยมาปรับใช้เป็นแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร โดยการจัดอบรมเทคนิคการบริหารเวลาและการจัดการความเครียด การจัดอบรม เชิงปฏิบัติเกี่ยวกับสมดุลในชีวิต เพื่อให้คุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

5.3.1.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสามารถนำผลงานวิจัยมาปรับใช้เป็นแผนพัฒนาสมรรถนะ ในการทำงานของบุคลากร โดยจัดอบรมและคลาสเรียนออนไลน์ ทั้งในส่วนการทำงานหรือโปรแกรม ที่มีความสำคัญในปัจจุบัน เช่น Microsoft Excel Canva หรือ Chat GPT เพื่อให้ยกระดับสมรรถนะ ของบุคลากร

5.3.1.4 องค์การภาครัฐและเอกชนสามารถนำผลงานวิจัยไปปรับใช้เป็นแผนการพัฒนา สมรรถนะของบุคคลในองค์กรได้ โดยการมุ่งเน้นด้านปรับปรุงสมดุลในการทำงานของบุคลากรและ การมีประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อองค์กรมีประสิทธิภาพโดยที่บุคลากรมีความสุข

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถบริการและบุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาสมดุลในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน



รายการอ้างอิง

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา. (2567). *จำนวนบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา*. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
- กองวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2567). *แผนยุทธศาสตร์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2567-2571*. กองการพิมพ์ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.
<https://www.pea.co.th/about-pea/strategic-plan>
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิภา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัย ไร่ไพพรรณี*, 15(2), 118-128.
- กัญญาวิณี เฟลด์แมน. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารทบทวนมนุษยสังคมปริทัศน์*, 25(2), 186-203.
- จันทร์ทา มั่งคามี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาติสุขน สุนทรวัฒน์ (2566). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราด เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 1(2), 1-13.
- ชญญา ต้นสกุล และกัญญามน กาญจนาวีกุล. (2563). การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ตามกรอบอาเซียนของสถานประกอบการเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 23-42.
- ฉัตรณรงค์ เรืองพุก. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สังกัดกรมมหาดเล็ก*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น และจันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์. (2566). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 14(2), 126-142.
- ทวีพร อินทร. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของอำเภอนองปรีอ จังหวัดกาญจนบุรี*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- นิทัศน์ ศิริโชครัตน์. (2561). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 3(1), 109-116.
- น้ำฝน ศิลปพาณิชย์กุล และกมลวรรณ วรรณธนีง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอลำปาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 42-55.
- ปาณิสรา มาเชื้อ และพรรณนุช ชัยปิ่นชนะ. (2566). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่. *รายงานการประชุมวิชาการวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์ ครั้งที่ 7* (หน้า 63-74). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
- พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์, ณัฐพล พรหมวิศา, ชูชิต ชายทวีป, ชัยรัตน์ จันทร์ดิษฐ์ และธนพันธ์ พูลชอบ. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 11(1), 184-196.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2567, 21 กุมภาพันธ์). *World Bank - กสศ. เปิดผลวิจัยครั้งแรกของประเทศ พบคนไทยถึง 75% มีทักษะทุนชีวิตต่ำกว่าเกณฑ์ ถือเป็นต้นทุนทางเศรษฐกิจมูลค่าถึง 3.3 ล้านล้านบาท สูงกว่าวงภาครัฐปี 65.*
<https://mgronline.com/qol/detail/9670000016068>
- รชต จันทะบุรณ์ สมบูรณ์ ศรีอนุรักษวงศ์ และประภัสสร วิเศษประภา. (2563). *ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในส่วนประสมการตลาดบริการ 7P's ของผู้ใช้บริการโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล ในจังหวัดสมุทรปราการ.* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณกร มณีจักร. (2562). *ปัญหาและอุปสรรคของระบบสมรรถนะที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร.* [การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิศรา ไตรสิทธิ์. (2567). *การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน สำนักงานที่ดินในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อรองรับการเป็นหน่วยงานอิเล็กทรอนิกส์.* *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 3(1), 42-54.
- วิกานดา จิรพุทธกร และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.* *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 258-268.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2558). *ตำราหลักการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มาร์เก็ตติ้งมูฟ.
- สมชาย ลอยเลื่อน. (2566). *การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต.* *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(2), 49-64.

- สมบุญ บัวศรี. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรคน์*, 9(7), 337-353.
- สมิตรา ทับหมื่นไวย และพิมพ์พจี บรรจงปรุ. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารราชพฤกษ์*, 19(2), 130-141.
- สานิตย์ หนูนิล. (2567). สมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารด้านความยั่งยืน: กรณีศึกษา บริษัทจดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารปาริชาติ*, 37(2), 433-448.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566, 21 ตุลาคม). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651
- สุภารักษ์ วงศรีชู และอรุณ ไชยนิติยะ. (2564). การพัฒนาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. *วารสารศิลปศาสตร์ราชวมงคลพระนคร*, 1(2), 84-109.
- อดิศักดิ์ สืบธรรมมา และไบเตย ใจจา. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน สังกัดมณฑลทหารบกที่ 19. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 126-136.
- อาทิตยา แสงกฤษพีเชอร์. (2564). กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(4), 773-784.
- McClelland, D. C. (1973). Test for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- U.S. News. (2024, July 18). *2023 Best countries*. <https://www.usnews.com/news/best-countries>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 38-59.
- WorkVenture. (2567, 25 มกราคม). *เปิดโพล! สุดยอด 50 บริษัท ที่คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วยมากที่สุดประจำปี 2024*. <https://www.workventure.com/top50-companies-2024>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เพื่อยกระดับสมรรถนะ
ในการทำงานของบุคลากร อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย ซึ่งข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับ กรุณาอย่าเขียนชื่อของท่านในแบบสอบถาม ทั้งนี้ ข้อมูลใน
แบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านและท่านสามารถที่จะปฏิเสธที่จะไม่ตอบ
แบบสอบถามได้

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ
มา ณ โอกาสนี้ ทั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับโครงการวิจัย และการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

กรุณาติดต่อหัวหน้าโครงการวิจัยฯ (นางสาวธัญมน ศิลปสมบูรณ์)

ได้ที่อีเมลล์ 6651203262@lamduan.mfu.ac.th

ด้วยความนับถือ

ธัญมน

(นางสาวธัญมน ศิลปสมบูรณ์)

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง LGBTQ+

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก
 นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค) พนักงานช่าง
 พนักงานบัญชี พนักงานบันทึกคอม ผู้ช่วยช่าง
 ผู้ช่วยบัญชี ผู้ช่วยบันทึกคอม ผู้ช่วยพัสดุ

5. เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท
 25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000 บาท
 45,001 - 55,000 บาท 55,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ

ไม่เกิน 2 ปี 2 - 5 ปี 6 - 10 ปี
 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี 21 - 25 ปี
 25 - 30 ปี 31 ปีขึ้นไป

7. สถานภาพสมรส

- โสด อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส
 สมรส หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย

8. จำนวนบุตร

- ไม่มีบุตร 1 คน
 2 คน 3 คน
 4 คนขึ้นไป

9. ระยะทางในการเดินทางจากที่อยู่อาศัย

- 1 - 5 กม. 6 - 10 กม.
 11 - 15 กม. 16 - 20 กม.
 มากกว่า 20 กม.

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัด
 เชียงราย

ชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม					
3	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
5	มีการให้รางวัลหรือโบนัสที่เหมาะสม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสถานที่ทำงาน						
6	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
7	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
8	มีระบบรักษาความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน					
9	มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม					
10	สถานที่ทำงานโดยรวมทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข					
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
11	มีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ เพิ่มวุฒิ การศึกษา					
12	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
13	มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก					
14	ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การทำงาน					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและหน่วยงาน ของท่านให้ดีขึ้น					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		5	4	3	2	1	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน							
16	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น						
17	มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน						
18	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น						
19	การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถ						
20	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน							
21	ท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน						
22	หน่วยงานของท่านเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม						
23	การสอบสวน ลงโทษ พนักงานที่ทำผิดวินัย เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล						
24	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร						
25	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน						

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่						
26	ชีวิตครอบครัวและการทำงานของท่านสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี					
27	ท่านมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือการออกกำลังกาย					
28	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม					
29	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม					
30	ท่านมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ						
31	ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
32	ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
33	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
35	ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร					
ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม						
36	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่นการบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
37	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย					
38	หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
39	หน่วยงานของท่านมีการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร					
40	หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีที่มีประโยชน์ต่อสังคมจากมุมมองภายนอก					

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

ชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้						
1	ท่านมีความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร					
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร					
3	ท่านมีความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อที่	สมรรถนะการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ท่านมีความรู้ที่นำไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมให้แก่หน่วยงานได้					
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง					
ด้านทักษะการทำงาน						
6	ท่านมีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในส่วนงานที่รับผิดชอบ					
7	ท่านมีทักษะในการบริหารจัดการส่วนงานที่ตนรับผิดชอบ					
8	ท่านมีทักษะในการเลือกใช้ภาษาและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม					
9	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่หน่วยจัดทำให้					
10	ท่านมีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาระยะยาวได้					
ด้านเจตคติ						
11	ท่านคิดว่าต้องรับผิดชอบต่อการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ					
12	ท่านให้ความสำคัญความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
13	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ					
14	ท่านคิดว่าการทำงานต้องมีความซื่อสัตย์ และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้					
15	ท่านให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					

ข้อที่	สมรรถนะการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบุคลิกลักษณะ						
16	ท่านเป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ					
17	ท่านเป็นผู้ที่ยึดถือความถูกต้อง ชอบธรรม					
18	ท่านเป็นผู้มีจิตบริการ					
19	ท่านมีความมุ่งมั่น จริงจัง ในการทำงาน					
20	ท่านเป็นผู้สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
ด้านแรงจูงใจ						
21	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเสมอ					
22	ท่านสามารถพัฒนากระบวนการและนวัตกรรมเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
23	ท่านมีความใส่ใจในการบริการให้ผู้มารับบริการพึงพอใจเสมอ					
24	ท่านตั้งใจทำงานโดยคาดหวังว่าหน่วยงานจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ					
25	ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรเสมอ					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
26	ท่านสามารถคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ มาช่วยในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	ท่านสามารถเชื่อมโยงสิ่งรอบตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้					
28	ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เป็น ประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล					
29	ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับกระบวนการทำงานทุกครั้ง					

ข้อที่	สมรรถนะการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเทคโนโลยี						
30	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในงานที่รับผิดชอบได้อย่างคล่องแคล่ว					
31	ท่านมีความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงรักษาเทคโนโลยี					
32	ท่านสามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
33	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกเสมอ					
ด้านนวัตกรรม						
34	ท่านกระตือรือร้นที่จะพัฒนานวัตกรรมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลเสมอ					
35	ท่านสามารถประยุกต์ระหว่างแนวความคิดเก่าและความคิดใหม่ เป็นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
36	ท่านสามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนานวัตกรรมภายใต้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด					
ด้านความยั่งยืน						
37	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในความยั่งยืนขององค์กร					
38	ท่านสนใจการดำเนินการด้านความยั่งยืนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
39	ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรที่มีความตระหนักในความยั่งยืน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๗๗๑๐/ ๑๓๖๒๘

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๓๓๓ หมู่ ๑ ตำบลท่าสุต
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศยา หวังพลายเจริญสุข

ด้วย นางสาวธัญมน ศิลปสมบุรณ์ รหัสประจำตัว ๖๖๕๑๒๐๓๒๖๒ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย GUIDELINES FOR IMPROVING QUALITY OF LIFE THAT AFFECTS COMPETENCY OF MAE SAI PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY PERSONNEL, CHIANG RAI PROVINCE" โดยมีอาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศยา หวังพลายเจริญสุข เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยของ นางสาวธัญมน ศิลปสมบุรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภพ สุทชนะ)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

๑๗ ต.ค. ๖๗ 12:11 ๒๐๓๕:๑๔ (e-Office TSA) Personal PKI-LN

Signature Code : GuMEM-Z+9Tx-uVogt-Ch8kZ

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

โทร. ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐

โทรสาร ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@mfu.ac.th

ที่ อว ๗๗๐๐/ ๑๓๖๒๗



มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๓๓๓ หมู่ ๑ ตำบลท่าสุต
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธาวิษ ถนอมจิตต์

ด้วย นางสาวธัญมน ศิลปสมบุญรณ์ รหัสประจำตัว ๖๖๕๑๒๐๓๒๖๒ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย GUIDELINES FOR IMPROVING QUALITY OF LIFE THAT AFFECTS COMPETENCY OF MAE SAI PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY PERSONNEL, CHIANG RAI PROVINCE" โดยมีอาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงพิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.ธาวิษ ถนอมจิตต์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยของ นางสาวธัญมน ศิลปสมบุญรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภพ สุทธนะ)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

๑๗ ต.ค. ๖๗ 12:11 ๒๐:๓๓๗ (e-Office TSA) Personal PKI-LN

Signature Code : atqq4-l2wre-fse30-p7Vnd

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
โทร. ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐
โทรสาร ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@mfu.ac.th

ที่ อว ๗๗๐๐/ ๑๓๖๒๙



มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
๓๓๓ หมู่ ๑ ตำบลท่าสุต
อำเภอเมืองเชียงราย
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.นนท์ลัดดร วีรานุกต์ดี

ด้วย นางสาวธัญมน ศิลปสมบุรณ์ รหัสประจำตัว ๖๖๕๑๒๐๓๒๖๒ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย GUIDELINES FOR IMPROVING QUALITY OF LIFE THAT AFFECTS COMPETENCY OF MAE SAI PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY PERSONNEL, CHIANG RAI PROVINCE" โดยมีอาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปฏิพัทธ์ ต้นมิ่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงพิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.นนท์ลัดดร วีรานุกต์ดี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระของนักศึกษา จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยของ นางสาวธัญมน ศิลปสมบุรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักขอขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาพ สุทชนะ)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

๑๗ ต.ค. ๖๗ เวลา ๒๐:๓๖:๑๑ (e-Office TSA) Personal PKI-LN

Signature Code : 107BV-z1g3a-mYTzK-Ry7bG

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

โทร. ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐

โทรสาร ๐๕๓ ๕๑๖๐๐๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@mfu.ac.th

ผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง <input type="checkbox"/> LGBTQ+	1	1	1	1.00	ผ่าน
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี	1	1	1	1.00	ผ่าน
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	ผ่าน
4	ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ/ผู้ช่วยผู้จัดการ <input type="checkbox"/> หัวหน้าแผนก/ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก <input type="checkbox"/> นักวิชาการ (วิศวกร นักบัญชี นักเทคนิค) <input type="checkbox"/> พนักงานช่าง <input type="checkbox"/> พนักงานบัญชี พนักงานธุรการ พนักงานพัสดุ	1	1	0	0.67	ผ่าน
5	เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001 - 35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001 - 45,000 บาท <input type="checkbox"/> 45,001 - 55,000 บาท <input type="checkbox"/> 55,001 บาท ขึ้นไป	1	1	0	0.67	ผ่าน

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6	ระยะเวลาการทำงาน นับตั้งแต่เริ่มบรรจุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 2 ปี <input type="checkbox"/> 2 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ผ่าน
7	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	1	1	1	1.00	ผ่าน
	จำนวนบุตร <input type="checkbox"/> ไม่มีบุตร <input type="checkbox"/> 1 คน <input type="checkbox"/> 2 คน <input type="checkbox"/> 3 คน <input type="checkbox"/> 4 คนขึ้นไป	1	1	0	0.67	ผ่าน
9	ระยะทางในการเดินทางจากที่อยู่อาศัย <input type="checkbox"/> 1 - 5 กม. <input type="checkbox"/> 6 - 10 กม. <input type="checkbox"/> 11 - 15 กม. <input type="checkbox"/> 16 - 20 กม. <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 กม.	1	1	1	1.00	ผ่าน

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัด
เชียงราย

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านค่าตอบแทน						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	1	1	1	1.00	ผ่าน
3	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ	1	1	1	1.00	ผ่าน
4	ท่านได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาอย่าง เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
5	มีการให้รางวัล หรือ โบนัสที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านสถานที่ทำงาน						
6	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
7	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีแสงสว่าง อุ่นหุ่มีเสียง และอากาศถ่ายเทได้สะดวก ปลอดภัย เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
8	มีระบบรักษาความปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
9	มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
10	สถานที่ทำงานโดยรวมทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						
11	มีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ เพิ่มวุฒิ การศึกษา	1	1	0	0.67	ผ่าน
12	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมอบรม ประชุมหรือสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	1	1	0	0.67	ผ่าน
13	มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถค้นคว้า ได้อย่างสะดวก	0	1	1	0.67	ผ่าน
14	ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
15	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและหน่วยงาน ของท่านให้ดีขึ้น	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						
16	ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือปรับ เงินเดือนที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ผ่าน
17	มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับศักยภาพและ ความสามารถของแต่ละคน	1	1	0	0.67	ผ่าน

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
18	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น	1	1	1	1.00	ผ่าน
19	การพิจารณาความดีความชอบ หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง จากความรู้ความสามารถ	1	1	1	1.00	ผ่าน
20	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และมีความเป็นธรรมในการทำงาน						
21	ท่านได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมจากการบริหารงานของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
22	หน่วยงานของท่านเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในระดับที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
23	การสอบสวน ลงโทษ พนักงานที่ทำผิดวินัย เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล	1	1	1	1.00	ผ่าน
24	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร	1	1	1	1.00	ผ่าน
25	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม เป็นมาตรฐานเดียวกัน	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่						
26	ชีวิตครอบครัวและการทำงานของ ท่านสามารถดำเนินควบคู่ไปด้วยกันได้อย่างราบรื่น	1	1	1	1.00	ผ่าน
27	ท่านมีเวลาที่จะทำกิจกรรมทางสังคมหรือการออกกำลังกาย	1	1	1	1.00	ผ่าน
28	ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
29	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
30	ท่านมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับ						
31	ผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	1	1	0	0.67	ผ่าน
32	ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ผ่าน
33	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1.00	ผ่าน
34	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	0	0.67	ผ่าน
35	ท่านรู้สึกว่าการบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านการมีประโยชน์ต่อสังคม						
36	หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น การบริจาคโลหิต การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ	1	1	1	1.00	ผ่าน
37	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนหรือจัดกิจกรรมให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย	1	1	1	1.00	ผ่าน
38	หน่วยงานของท่านมีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1	1	1	1.00	ผ่าน
39	หน่วยงานของท่านมีการสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงานและทรัพยากร	1	1	1	1.00	ผ่าน
40	หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีที่มีประโยชน์ต่อสังคมจากมุมมองภายนอก	1	1	1	1.00	ผ่าน

ส่วนที่ 3 แบบวัดระดับสมรรถนะการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย
จังหวัดเชียงราย

ข้อ ที่	สมรรถนะการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความรู้						
1	ท่านมีความรู้ในการดำเนินงานขององค์กร	1	1	0	0.67	ผ่าน
2	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	0	1	1	0.67	ผ่าน
3	ท่านมีความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ผ่าน
4	ท่านมีความรู้ที่นำไปใช้ในการสร้าง นวัตกรรมให้แก่หน่วยงานได้	0	1	1	0.67	ผ่าน
5	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านทักษะการทำงาน						
6	ท่านมีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในส่วนงานที่ รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
7	ท่านมีทักษะในการบริหารจัดการส่วนงานที่ ตนรับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ผ่าน
8	ท่านมีทักษะในการเลือกใช้ภาษาและเทคนิค การสื่อสารที่เหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
9	ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่หน่วยจัดทำให้	1	1	1	1.00	ผ่าน
10	ท่านมีทักษะในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหา เฉพาะหน้า และปัญหาระยะยาวได้	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านเจตคติ						
11	ท่านคิดว่าต้องรับผิดชอบต่อการทำงาน และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ	1	1	1	1.00	ผ่าน
12	ท่านให้ความสำคัญความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ผ่าน
13	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานสำเร็จ	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ ที่	สมรรถนะการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14	ท่านคิดว่าการทำงานต้องมีความซื่อสัตย์ และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1.00	ผ่าน
15	ท่านให้ความสำเร็จกับผลประโยชน์ของ องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านบุคลิกลักษณะ						
16	ท่านเป็นผู้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
17	ท่านเป็นผู้ที่ยึดถือความถูกต้อง ชอบธรรม	1	1	1	1.00	ผ่าน
18	ท่านเป็นผู้มีจิตบริการ	1	1	1	1.00	ผ่าน
19	ท่านมีความมุ่งมั่น จริงจัง ในการทำงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน
20	ท่านเป็นผู้สุ่ม รอบคอบ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านแรงจูงใจ						
21	ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
22	ท่านสามารถพัฒนากระบวนการและ นวัตกรรมเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย เสมอ	0	1	1	0.67	ผ่าน
23	ท่านมีความใส่ใจในการบริการให้ผู้มารับ บริการพึงพอใจเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
24	ท่านตั้งใจทำงานโดยคาดหวังว่าหน่วยงาน จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้เสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
25	ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับ องค์กรเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
26	ท่านสามารถคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ มาช่วยใน การทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ผ่าน
27	ท่านสามารถเชื่อมโยงสิ่งรอบตัวเพื่อแก้ไข ปัญหาได้	1	1	1	1.00	ผ่าน

ข้อ ที่	สมรรถนะการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
28	ท่านมักค้นคว้าหาข้อมูลต่างๆที่เป็น ประโยชน์ เพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิผล	1	1	1	1.00	ผ่าน
29	ท่านมักจะพยายามหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ ใช้ให้เข้ากับกระบวนการทำงานทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านเทคโนโลยี						
30	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีในงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างคล่องแคล่ว	1	1	1	1.00	ผ่าน
31	ท่านมีความรู้เบื้องต้นในการซ่อมบำรุงรักษา เทคโนโลยี	1	1	1	1.00	ผ่าน
32	ท่านสามารถตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพื่อ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ผ่าน
33	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวทันโลกเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านนวัตกรรม						
34	ท่านกระตือรือร้นที่จะพัฒนานวัตกรรมที่จะ ช่วยเพิ่มประสิทธิผลเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
35	ท่านสามารถประยุกต์ระหว่างแนวความคิด เก่าและความคิดใหม่ เป็นกระบวนการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ผ่าน
36	ท่านสามารถนำความคิดใหม่มาพัฒนา นวัตกรรมภายใต้ในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ ทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัด	1	1	1	1.00	ผ่าน
ด้านความยั่งยืน						
37	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในความยั่งยืนของ องค์กร	0	1	1	0.67	ผ่าน
38	ท่านสนใจการดำเนินการด้านความยั่งยืน ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ผ่าน
39	ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับ องค์กรที่มีความตระหนักในความยั่งยืน	1	1	1	1.00	ผ่าน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ข้อ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน	1	1	1	1.00	ผ่าน



ประวัติผู้ประพันธ์

ชื่อ	ธัญมน ศิลปสมบุรณ์
ประวัติการศึกษา	
2563	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	
2564-ปัจจุบัน	นักบัญชี การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
2563-2564	นักบัญชี การเคหะแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร

