



การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร  
ของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

พุทธิชัย สมนามิตร

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

วิทยาลัยธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2565

THE ACCEPTANCE OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING OF  
EMPLOYEES FROM THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY,  
PHETCHABURI PROVINCE

PUTTICHAJ SAMARNMIT

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of Business Administration

College of Innovative Business and Accountancy,

Dhurakij Pundit University

Academic Year 2022




ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

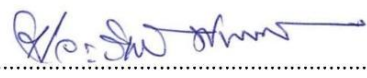
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต  
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วน  
ภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี  
เสนอโดย พุทธิชัย สมานมิตร  
สาขาวิชา การจัดการ  
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ดร.สุรวี ศุนาลัย


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

  
..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรวี ศุนาลัย)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ.2566

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี
ชื่อผู้เขียน	พุทธิชัย สมานมิตร
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุรวี ศุขาลัย
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี (2) เปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) เพื่อศึกษาผลของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิจัยที่มีทั้งหมดได้แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผลจำนวน 235 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที การทดสอบแบบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วน การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ( $p \leq 0.05$ )

ผลการวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 3 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความผันแปรการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรได้ร้อยละ 75.0 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง( $X_1$ ) ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ( $X_2$ ) และด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร( $X_4$ ) สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ  $Y = 0.348 + 0.434(X_1) + 0.256(X_2) + 0.303(X_4)$

คำสำคัญ: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, การรับรู้, การยอมรับ

01/ง

An Individual Study Title	THE ACCEPTANCE OF ORGANIZATIONAL RESTRUCTURING OF EMPLOYEES FROM THE PROVINCAL ELECTRICITY AUTHORITY, PHETCHABURI PROVINCE
Author	Puttichai Samarnmit
An Individual Study Advisor	Suravee Sunalai, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

### ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the acceptance of organizational restructuring of employees from the PEA (Provincial Electricity Authority) in Phetchaburi province, (2) compare the acceptance of organizational restructuring of employees from the PEA in Phetchaburi province classified by individuals, and (3) investigate the impacts arising from the perception of the employees from the PEA in Phetchaburi province towards the acceptance of organizational restructuring. The population consisted of 235 employees from the PEA in Phetchaburi province. The instrument employed in this study was a questionnaire. The data was analyzed using percentage, frequency, mean, standard deviation, T-test, F-test, one-way anova, and multiple regression.

The results showed that the perception and acceptance of organizational restructuring of the employees from the PEA, Phetchaburi province was at a high level. The acceptance of organizational restructuring of the employees from the PEA in Phetchaburi province, classified by individuals and age, not significantly different, whereas the acceptance of organizational restructuring classified by education background, work positions, and work experience was significantly different ( $p \leq 0.05$ ).

The results from multiple regression revealed that there were three main factors regarding the perception of organizational restructuring which explain the variation of the perception of organizational restructuring with the percentage of 75.0 when considering independent variables including the acknowledgement of organizational restructuring ( $X_1$ ), duties and responsibility ( $X_2$ ), organizational restructuring process ( $X_4$ ). The equation of regression analysis was  $Y = 0.348 + 0.434(X_1) + 0.256(X_2) + 0.303(X_4)$ .

**Keywords:** Provincial Electricity Authority, Perception, Acceptance

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคล เรื่องการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรี สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ดร.สุรวิ ศุนาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในสิ่งต่างๆ แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมทั้ง ประชานกรรมการ และกรรมการการวิจัย ที่ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งต่อ ความเมตตากรุณาของท่าน และขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสารนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาในทุกๆ ด้าน ผู้ที่เขียนเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้อ้างอิง ตลอดถึงผู้ทำแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ เสียสละเวลา ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา ที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และส่งเสริมสนับสนุน ในด้านการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนสนิทมิตรสหายที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุน ส่งเสริมในทุกๆ ด้านตลอดมา จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และบรรลุผลตามปณิธานที่ตั้งไว้

พุทธิชัย สมานมิตร

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	1
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	4
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ.....	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาพลักษณ์องค์กร.....	13
2.5 ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	15
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	21
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 การสร้างเครื่องมือในการศึกษา.....	23
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	24
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	24

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	26
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง..... ของ กฟภ.	27
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร.....	31
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	33
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	47
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	47
5.2 อภิปรายผล.....	48
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	56
ก (แบบสอบถามเพื่อการวิจัย).....	57
ข (หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย).....	63
ประวัติผู้เขียน.....	65



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน	26
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ	28
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ.ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง	28
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร	29
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน	30
4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	30
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	31
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร	32
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากร	32
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร	33
4.11 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามอายุ	34
4.12 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ	35
4.13 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามการศึกษา	35
4.14 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามกลุ่มงาน	36
4.15 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน	37
4.17 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการ บริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน	38
4.18 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน	38
4.19 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน	39
4.20 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	40
4.21 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	40
4.22 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	41
4.23 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้าน ภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน	41
4.24 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตาม อายุงาน	42
4.25 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.26 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน	43
4.27 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน	44
4.28 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน	44
4.29 สรุปค่าการวิเคราะห์ (Model Summary) ของการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี	45
4.30 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี	45

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ผังโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	17
2.2 ผังโครงสร้างการไฟฟ้าจังหวัดเพชรบุรี.....	17
2.3 ผังโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง.....	18
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	21

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority ตัวย่อ PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่จำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาค ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน (Lean Organization) โดยเน้นความเหมาะสมของจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ระยะห่างระหว่างตำแหน่ง และจำนวนระดับชั้น เพื่อรองรับการขยายธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคต (Energy Disruption) โดยมีการรองรับ Digital Disruption มุ่งสู่ Digital Utility และการดำเนินธุรกิจเสริมกับธุรกิจใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Enhancement) โดยการบริหารธุรกิจที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง การกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค ความเชื่อมโยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล และได้มีการกำหนดแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กร (ปี 2563 - 2567) ด้านปฏิบัติการด้านเครือข่ายไฟฟ้าให้เกิดความเสถียรภาพในระดับภูมิภาค โดยสร้างความชัดเจนระหว่าง Front Office และ Back Office แยกเป็นกลุ่มงานให้บริการลูกค้า (Service) และ กลุ่มงานบริหารเครือข่าย (Network) อย่างชัดเจน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2562)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ทางผู้วิจัยหวังว่าจะไปเป็นแนวทางในการให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลที่ได้อิงไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ให้มีการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพิ่มมากขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรได้ในอนาคต

#### 1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีมีการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างไร

1.2.2 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแตกต่างกันหรือไม่

1.2.3 การรับรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีหรือไม่

### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรี

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.3.3 เพื่อศึกษาผลของการรับรู้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.4.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

1.4.2 การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย (Research scope)

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรีโดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.5.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

- อายุ
- การศึกษา
- กลุ่มงาน
- ตำแหน่งงาน
- อายุงาน

1.5.1.1.2 การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

- ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง
- ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร
- ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน
- ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

### 1.5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)

1.5.1.2.1 การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร สามารถวัดได้จากตัวแปร  
ดังนี้

- ด้านโครงสร้างองค์กร
- ด้านการบริหารบุคลากร
- ด้านภาพลักษณ์องค์กร

### 1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัด  
เพชรบุรี

### 1.5.3 ขอบเขตของเวลา

การศึกษานี้คาดว่าจะทำวิจัยตั้งแต่ 15 สิงหาคม 2565 ถึง 15 ธันวาคม 2565 รวมระยะเวลาใน  
การทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เชิงบริหารจัดการ และเชิงนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

1.6.1 การศึกษานี้ช่วยให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารกับบุคลากร  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีให้มีการยอมรับต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.6.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง  
ขององค์กรได้ในอนาคต

## 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of terms)

**บุคลากรในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค** หมายถึง พนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งสังกัดอยู่ภายใต้การดูแล  
ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

**การรับรู้** หมายถึง กระบวนการ การจัดระเบียบ การตัดสินใจ การเลือกรับข้อมูล ที่บุคคลได้รับความ  
รู้สึก แล้วแปลความหมาย หรือตีความจากสิ่งที่รับเข้ามา ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ผ่านการวิเคราะห์โดย  
อาศัยความจำ ความรู้ การรับรู้จะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคน โดยเลือกข้อมูลที่ผ่านมา ออกมาเป็น  
ความรู้ความเข้าใจ ส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคคล

**การยอมรับ** หมายถึง การที่บุคคลเกิดความพอใจในสิ่งนั้น และนำมายึดถือปฏิบัติโดยไม่รู้สึกรว่า  
เกิดการบังคับในการกระทำใดๆ อันเป็นผลมาจากการพอใจในสิ่งนั้น ทั้งนี้บุคคลจะสามารถรับรู้ เรียนรู้ และใช้  
เวลา ในการตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ หรือเป็นระยะเวลานานก็ได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ
- 2.4 ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

##### 2.1.1 ความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ในการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และการออกแบบองค์การ เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ซึ่งหากมีความรู้ความเข้าใจถึงแนวคิดและทฤษฎีองค์การ จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (คนพันธุ์ N, 2565)

ในส่วนของทฤษฎีองค์การเป็นหลักการศึกษาถึงโครงสร้าง และการออกแบบองค์การโดยอธิบายว่าองค์การถูกจัดตั้งขึ้นมาได้อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะการสร้างองค์การในลักษณะใด ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การเอง (นิตยา เงินประเสริฐศรี, 2558) เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ได้มีการแบ่งทฤษฎีออกเป็น 3 สำนัก ได้แก่

- 1) สำนักทฤษฎีองค์กรสมัยดั้งเดิม โดยจะมุ่งเน้นโครงสร้างองค์การที่เป็นทางการกำหนดเป้าหมายหลัก คือ การบรรลุวัตถุประสงค์
- 2) สำนักทฤษฎีองค์กรเน้นมนุษย์สัมพันธ์ โดยจะมีลักษณะตรงข้ามกับทฤษฎีองค์กรสมัยเดิม คือ มีโครงสร้างองค์การจะไม่เป็นทางการ และให้ความสำคัญกับความรู้สึกคนมากขึ้น
- 3) สำนักระบบ และสถานการณ์ โดยจะให้ความสำคัญกับการพิจารณาถึงลักษณะของระบบต่างๆ ภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กัน และมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นๆ

โดยแต่ละทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น พบได้ว่าการศึกษาทฤษฎีองค์การให้เกิดความเข้าใจได้นั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจ หรือศึกษาพฤติกรรมองค์การประกอบด้วย เพราะส่วนสำคัญอยู่ที่บุคลากรในองค์การ จึงจะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้



### 2.1.2 องค์ประกอบขององค์การ

โดยทั่วไปแล้วองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ คน (Man) เป้าหมาย (Goals) โครงสร้าง (Structure) ข้อมูลข่าวสารความรู้ (Data Message and Knowledge) เทคโนโลยี (Technology) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีปฏิสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การให้ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ร่วมกัน (อุทัย เลหาวิเชียร, 2544)

1) คน (Man) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การ ซึ่งคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์ริเริ่มก่อตั้งองค์การ หากขาดคน องค์การก็ไม่เกิดขึ้น นอกจากนั้นคนยังเป็นผู้กำหนดทิศทาง โดยการวางแผนการทำงานให้กับองค์การ และการตัดสินใจ ตลอดจนวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์การจะบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ และคุณภาพของคนซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การด้วยว่ามีมากน้อยเพียงใด

2) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goals or Objective) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การร่วมกันจัดทำหรือกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับกำหนดแผนการปฏิบัติงานขององค์การ เช่น แผนแม่บท แผนหน้าที่ แผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติการ เพื่อให้งานการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ขององค์การจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจขององค์การ ซึ่งไม่เหมือนกัน การกำหนดเป้าหมายขององค์การเป็นการวางทิศทาง หรือกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งออกมาในลักษณะการวางแผนทางการปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์การ ซึ่งเมื่อองค์การได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรขององค์การมีความเข้าใจในเนื้อหา หรือบทบาทหน้าที่ของตน โดยทั่วไปแล้วเป้าหมายขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

2.1) เป้าหมายทางเศรษฐกิจหรือกำไร (Economic or Profit Goal) เป้าหมายที่เป็นกำไร เป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของความเข้มแข็ง หรืออ่อนแอ ซึ่งหากองค์การใดสามารถดำเนินการจนได้รับกำไรสูง ย่อมแสดงว่าองค์การนั้นเจริญเติบโตอย่างมั่นคง

2.2) เป้าหมายเกี่ยวกับการให้บริการ (Service Goal) เป้าหมายขององค์การที่เกี่ยวกับการให้บริการส่วนมากมักจะเป็นเป้าหมายขององค์การภาครัฐ ที่มีจุดเน้นไปที่การจัดทำการบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อสนองความจำเป็น และความต้องการของพลเมือง อย่างไรก็ตามในส่วนขององค์การภาคธุรกิจได้พยายามปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน โดยพยายามปรับปรุงกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการบริการทางด้านสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการประชาสัมพันธ์องค์การเป็นอย่างดี

2.3) เป้าหมายด้านสังคม (Social Goal) การกำหนดเป้าหมายทางด้านสังคมโดยทั่วไป องค์การภาครัฐจะมีฐานะคิด หรือปรัชญาของการจัดตั้งองค์การโดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการบริการประชาชน หรือเพื่อเป็นการสร้างความเจริญเติบโตของประเทศโดยรวม ดังนั้น การจัดตั้งองค์การภาครัฐจึงเป็นการกระทำเพื่อสังคมโดยส่วนรวมเป็นส่วนใหญ่

อย่างไรก็ตามวิธีการกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) ให้มีความครอบคลุมกับภารกิจที่รับผิดชอบ กล่าวคือ หลักการเบื้องต้นผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจเป้าหมาย และทิศทางที่องค์การจะมุ่งไป

อย่างชัดเจน เริ่มด้วยกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) ให้ชัดเจน เป็นการประเมินว่าปัจจุบันเราอยู่ที่ใด โอกาสใดบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อการเติบโต หรือดำรงอยู่ขององค์กร กำลังเผชิญกับปัญหา หรือภัยคุกคามใดบ้างอย่างไร จุดแข็งที่จะนำมาสร้างรายได้เปรียบของการดำเนินงาน หรือเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ และจุดอ่อนอะไรที่ต้องขจัดให้หมดไป หรือทำให้ลดน้อยลง การวิเคราะห์ประเมิน สถานการณ์ต้องทำด้วยความละเอียดรอบคอบ หลังจากนั้นจึงกำหนดเป้าหมายว่าต้องการจะไปที่ได้ กล่าวคือ การกำหนดเป้าหมายหลักเพียงหนึ่ง หรือสองเป้าหมาย และเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะใช้ในการสื่อสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร (พงศธรันย์ พลศรีเลิศ, 2555)

3) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรเป็นสายใยยึดโยงให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ เช่นเดียวกับโครงกระดูกของสิ่งมีชีวิตที่ค้ำจุนของร่างกายให้สิ่งมีชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุข โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างขององค์กรประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1) ภารกิจหน้าที่ (Function) หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไป เช่น ภารกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าองค์กรไม่ว่าจะเป็นประเภทใดก็ตามย่อมจะมีหน้าที่ หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ซึ่งเมื่อปฏิบัติภารกิจสำเร็จแล้วองค์กรอาจสลายตัวไปก็ได้ หากองค์กรนั้นมีลักษณะการจัดตั้งแบบชั่วคราว หรือเฉพาะภารกิจใดภารกิจหนึ่ง

3.2) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) หมายถึง การแบ่งงาน หรือกิจกรรมออกเป็น ส่วนๆ เพื่อเป็นการกระจายชิ้นงานออกให้แก่สมาชิกหลายๆคนช่วยกันทำ แล้วมอบให้แก่แต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงานรับผิดชอบอย่างเป็นกิจจะลักษณะ โดยจัดให้มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ

3.3) สายงานบังคับบัญชา (Hierarchy) หมายถึง ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าบุคคลใดมีอำนาจมากกว่ากันอย่างไร สายบังคับบัญชาจะบอกให้ทราบว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่ และความรับผิดชอบลดหลั่นกันอย่างไร

3.4) ขนาดของการควบคุม (Span Of Control) หมายถึง ขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ซึ่งจะบอกให้ทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เพียงไร มีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบก็หน่วยงาน อย่างไรก็ตามสำหรับการกำหนดขนาดของการควบคุมเป็นเทคนิคที่สำคัญอย่างหนึ่งของการจัดการองค์กร ทั้งนี้หากว่าขนาดของการควบคุมกว้างจนเกินไป อาจเป็นเหตุให้การปกครองบังคับบัญชา หรือควบคุมงานไม่ทั่วถึง

3.5) หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) หมายถึง การควบคุม การอำนวยการ และการสั่งการจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อให้เกิดความเป็นปรนัยในคำสั่ง หรือการบังคับบัญชา ซึ่งสมาชิกขององค์กรจะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเท่านั้น เพื่อป้องกันความสับสนจากการปฏิบัติงาน การสั่งการใดๆ จะต้องเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

4) ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มีอยู่ในธรรมชาติ หรือการกระทำต่างๆ ทั้งที่ยังไม่ผ่าน หรือผ่านการวิเคราะห์ หรือการประมวลผลแล้ว รวมถึงสารสนเทศซึ่งเป็นข้อมูลที่ผ่านการจัดการกระทำ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ นับเป็น

องค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งที่จะทำให้องค์กรไปถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ ยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งหากองค์กรใดขาดข้อมูลข่าวสาร และความรู้ องค์กรนั้นอาจจะอยู่ในสังคมโลกไม่ได้ หากขาดโอกาส ในการพัฒนาตนเองจนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

5) เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง วิทยาการที่ทันสมัยต่างๆ สำหรับการบริหารจัดการ องค์กร เป็นต้นว่าเครื่องใช้สำนักงาน หรือวิธีการสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังรวมถึงเทคโนโลยีอื่นๆ เช่น เทคโนโลยีสำหรับการผลิตต่างๆ ซึ่งอาจนำเอาเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มาช่วยเพื่อลดต้นทุนการผลิต อันเป็นการส่งเสริมให้องค์กรได้กำไรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์กรธุรกิจทุกองค์กร

6) สิ่งแวดล้อมขององค์กร (Environment) การดำเนินงานใดๆ ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินการขององค์กร ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรคือ สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Environment) หมายถึง แรงผลักดันต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จรัสศักดิ์ จิระนนท์, 2542, น. 72-86)

6.1) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่องค์กรสามารถควบคุมได้ ปัจจัยต่างๆ ที่องค์กรสามารถกำหนด และควบคุมได้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโปรแกรมการตลาด โดยการวิเคราะห์ จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร ในการนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

6.1.1) ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร เป็นส่วนที่สำคัญในการเลือกตลาดเป้าหมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้นำมาวางแผนกลยุทธ์ทางการตลาด

6.1.2) นโยบายการบริหารขององค์กร โดยผู้บริหารขององค์กรจะเป็นผู้กำหนด เช่น วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินองค์กร โครงสร้างการบริหาร ระบบการบริหารปรัชญา และวัฒนธรรม ตลอดจนนโยบายฝ่ายต่างๆ

6.2) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) หมายถึง ภาวะแวดล้อมที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ปัจจัยกลุ่มนี้เป็นปัจจัยบังคับภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อระบบการตลาด ถือว่าเป็นปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้แต่มีอิทธิพลต่อระบบการตลาด คือสร้างโอกาส หรืออุปสรรคแก่องค์กร ซึ่งประกอบด้วย

6.2.1) สิ่งแวดล้อมภายนอกในระดับจุลภาค (Micro External Environment) ภาวะแวดล้อมภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ แต่สามารถเลือกที่จะติดต่อ และเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ได้แก่ ตลาด หรือลูกค้าผู้ขายปัจจัยการผลิต หรือวัตถุดิบคนกลางทางการตลาดกลุ่มผลประโยชน์ และชุมชน

## 6.2.2) สิ่งแวดล้อมภายนอกในระดับมหภาค (Macro External Environment)

ภาวะแวดล้อม หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการต่อระบบการตลาดเป็นอย่างมาก แต่ละหน่วยงานและองค์กรไม่สามารถควบคุมการเพิ่มขึ้น หรือลดลงได้เลยสภาพแวดล้อมขององค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางกฎหมาย สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางการเมือง สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางด้านลูกค้าองค์กรคู่แข่งชั้นตลอดจนองค์กรสมาคมต่างๆ

### 2.1.2 แนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นแนวคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กร (วีรวรรณ พันธระ, 2551)

#### 2.1.2.1 ความหมายของการพัฒนาองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การพัฒนาองค์กร คือ ความพยายามเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยสอดคล้องสิ่งที่ได้มีการวางแผนไว้แล้วเข้าไปในกระบวนการขององค์กรด้วยการใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์ (สมคิด บางโม, 2542, น. 50 – 51)

การพัฒนาองค์กร คือ การประยุกต์องค์ความรู้จากสาขาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เช่น ทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา และสาขาอื่นๆ ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์กรภายใต้สภาพการเปลี่ยนแปลง (Rothwell, 2005)

การศึกษาความหมายจากนักวิชาการจากข้างต้น สามารถสรุปความหมายการพัฒนาองค์กรได้ คือ กระบวนการ หรือวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงไปทางทางที่ดีขึ้น โดยต้องใช้ความรู้ และเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ มาใช้เป็นหลักการ และทิศทางอย่างเป็นรูปแบบ มีรูปแบบที่ทำให้องค์กรทันสมัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

#### 2.1.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร

การพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร จะต้องมีความพยายามสร้างความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัยปัญหาขององค์กร เพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ข้อมูลที่นำมาสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553, น. 24)

- 1) ข้อมูลที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ นโยบายขององค์กร เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น
- 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระจายงานและโครงการของงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน แรงจูงใจ เป็นต้น
- 3) ข้อมูลที่เกี่ยวกับกระบวนการในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงาน การควบคุมการบังคับบัญชา เป็นต้น

4) ข้อมูลที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือกลุ่มในองค์กร ได้แก่ ความเปิดเผย การไว้วางใจกันและกัน ความขัดแย้ง ความยุติธรรม เป็นต้น

### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร

#### 2.1.3.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

หมายถึง การจัดรูปแบบของงาน แยกให้เห็นถึงการทำงานของกลุ่ม หน่วยงาน และบุคคล ภายใต้โครงสร้างที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของคน ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ผู้คนปฏิบัติตาม เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (ดวงฤดี ร่อนแก้ว, 2548, น. 18)

โครงสร้างองค์กร หมายถึง แบบแผนอย่างเป็นทางการของความสัมพันธ์ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งมีความเชื่อมโยงระหว่างงานต่างๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การบังคับบัญชา และทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร โครงสร้างขององค์กรถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางว่าทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรถูกนำไปใช้งาน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละช่วงเวลา (มัลลิกา ต้นสอน, 2543, น. 102)

โครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่างๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ในองค์กรมีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในการทำงาน รวมถึงรูปแบบของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร รายงาน และควบคุม ช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น หรือกล่าวได้ว่า โครงสร้างขององค์กรมีลักษณะที่จะแสดงให้เห็นถึงกิจกรรม และความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ของหน่วยงานในองค์กร (พิมล เอี่ยมผา, 2554, น. 10)

การศึกษาความหมายจากนักวิชาการจากข้างต้น สามารถสรุปความหมายโครงสร้างองค์กรได้ คือ แบบแผนของความสัมพันธ์ที่มีความเชื่อมโยงระหว่างงานต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น งานด้านต่างๆ การสื่อสาร การบังคับบัญชา และบุคลากรขององค์กร โดยต้องมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ในการทำงาน เพื่อให้องค์กรดำเนินไปตามแบบแผนที่วางไว้ และทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้

#### 2.1.3.2 หลักการจัดองค์กร

การจัดองค์กรเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์กร หลักการสำคัญของการจัดการประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่การงาน การแบ่งงาน หน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม เอกภาพในการบังคับบัญชา และแผนภูมิองค์กร (สมคิด บางโม, 2553, น. 115-117)

1) การกำหนดหน้าที่การงาน (Function) ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงาน และภารกิจเป็นของกลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานจะมีอะไรบ้าง และมีกี่กลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กร และขนาดขององค์กร

2) การแบ่งงาน (Division of work) การแยกงาน หรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกัน หรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งตามลักษณะเฉพาะของงาน และมอบหมายงานให้กับบุคคล หรือกลุ่มคนที่มีความสามารถ หรือความถนัดที่เหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ

3) หน่วยงานสำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษา และหน่วยงานอนุกรรมการแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของงานเด่นชัดขึ้น

3.1) หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับสายบังคับบัญชา องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีหน่วยงานหลัก เป็นหน่วยปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

3.2) หน่วยงานที่ปรึกษา คือ หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในองค์กรต่างๆ

3.3) หน่วยงานอนุกร คือ หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรเป็นหน่วยงานธุรการ และงานอำนวยความสะดวก หรือไม่ได้ปฏิบัติงาน อันเป็นงานหลักขององค์กร

4) สายงานบังคับบัญชา (Chain of command) ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามี การติดต่อสื่อสาร การควบคุม และมีความรับผิดชอบอย่างไร สายการบังคับบัญชาที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

4.1) จำนวนระดับชั้นแต่ละสายงานไม่ควรมีจำนวนมากเกินไป จะทำให้ไม่สะดวก แก่การควบคุม อาจทำให้เกิดงานค้างได้

4.2) สายงานบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจน ว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ และสั่งไปยังผู้ปฏิบัติได้

4.3) สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวก่าย หรือทับซ้อนกัน งานอย่างหนึ่งควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ถ้าเกิดให้มีผู้สั่งงานหลายตำแหน่งในงานเดียวกัน จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสับสน

5) อำนาจการบังคับบัญชา คือ อำนาจในการตัดสินใจ หรือสั่งการ ซึ่งประกอบด้วย การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ

5.1) การรวมอำนาจ คือ ระบบบริหารที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานระดับสูงเพียงจุดเดียว จะตัดสินใจในเรื่องใดต้องรอผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจสั่งการ หรืออนุมัติก่อนถึงจะดำเนินการได้ ทำงานได้ล่าช้า ผู้บริหารระดับล่างไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ จึงไม่มีความคิดริเริ่มงาน หรือพัฒนางาน

5.2) การกระจายอำนาจ คือ ระบบบริหารงานที่กระจายอำนาจลงไปให้ผู้บริหารระดับล่าง เป็นผู้ตัดสินใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจส่วนใหญ่สามารถให้ผู้บริหารระดับล่างตัดสินใจได้ทันที ไม่ต้องรอความเห็นชอบของผู้บริหารส่วนกลาง การจัดการองค์กรสมัยใหม่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ ไปสู่ผู้บริหารระดับล่างมากขึ้น เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารมากขึ้น

6) ช่วงการควบคุม (Span of control) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง มีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด มีผู้ใต้บังคับบัญชากี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบกี่หน่วย

ช่วงการควบคุมมีความสัมพันธ์กับสายบังคับบัญชา กล่าวคือถ้าช่วงของการควบคุมกว้าง สายบังคับบัญชาจะสั้น ถ้าช่วงการควบคุมแคบ สายการบังคับบัญชาจะยาว

7) เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) อำนาจการควบคุมบังคับบัญชาโดยอำนาจสิทธิ์ขาดมาอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเด็ดขาด หน่วยงานต่างๆจะต้องระบุดลงไปให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบงานในด้านใด เอกภาพในการบังคับบัญชาจะช่วยให้การบริการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

8) แผนภูมิองค์กร (Organization chart) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์กร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายบังคับบัญชาในองค์กรนั้น ๆ แผนภูมิองค์กรเป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้เห็นถึงหน่วยงานย่อย และความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายใน แผนภูมิองค์กรจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

8.1) แผนภูมิโครงสร้างหลัก เป็นแผนภูมิการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์กร ว่าประกอบด้วยหน่วยย่อยอะไรบ้าง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร หน่วยงานย่อยใดขึ้นกับหน่วยงานใด แสดงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

8.2) แผนภูมิแสดงตัวบุคคล เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่ง และหน่วยงานย่อย คล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่ระบุชื่อผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย

8.3) แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่ง และหน่วยงานย่อย คล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่บอกหน้าที่ย่อยๆ ของแต่ละตำแหน่งด้วย แผนภูมิประเภทนี้มักไม่นิยมใช้

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ คือ การเลือกสรร และการจัดระเบียบ ซึ่งแต่ละคนจะรับรู้แตกต่างกันไป แม้ในสถานการณ์เดียวกัน ขึ้นอยู่กับการเลือกสรรเรื่องที่จะรับรู้ และการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งการตีความในสิ่งที่รับรู้ (วิเชียร วิทยาอุดม, 2547, น. 32)

การเกิดสัมผัสอย่างมีความหมาย เป็นประสาทสัมผัสเกิดการสัมผัสขึ้น และตีความแห่งการสัมผัส ได้รับออกมาเป็นสิ่งที่สิ่งใดที่มีความหมาย อันเป็นที่รู้จัก เข้าใจกัน และการแปลความแห่งการสัมผัสนั้นจำเป็นที่จะต้องใช้ประสบการณ์เดิม หรือความรู้เดิม ดังนั้น หากคนเราไม่มีความรู้ หรือลืมเรื่องนั้นๆ ไป ก็จะไม่มีการรับรู้ในสิ่งนั้นๆ แต่จะเกิดการสัมผัสสิ่งเร้าเท่านั้น (ลักขณา สรวิวัฒน์, 2549)

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรวบรวม และเปลี่ยนแปลงความประทับใจ จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งการรับรู้เป็นการทำงานขั้นแรกที่สุดของร่างกายในการติดต่อสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก โดยผ่านประสาทสัมผัสทาง ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำให้ร่างกายเรียนรู้ต่อบรรดาสิ่งเร้าต่างๆ โดยบุคคลจะให้ประสบการณ์ที่ผ่านมา แปลสิ่งเร้าผ่านประสาทสัมผัส ทำให้เกิดความรู้สึก โดยการรับรู้มีขั้นตอนสำคัญต่อไปนี้ 1.การรับสัมผัส 2.การสนใจ 3.การสร้างภาพ 4.การแปลความหมาย 5.การแสดงออก (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551, น. 58-68)

การรู้สึกและการรับรู้ คือ การที่อวัยวะรับความรู้สึกมีหน้าที่รับข้อมูลที่อยู่รอบๆ ตัวเรา ส่งผ่านเส้นประสาทขึ้นสู่สมอง ข้อมูลจะอยู่ในรูปของพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสง เสียง ฯลฯ อวัยวะรับความรู้สึกแต่ละชนิดจะรับพลังงานได้เฉพาะ เช่น ตารับแสง หูรับเสียง ผิวหนังรับอุณหภูมิ อวัยวะรับความรู้สึกให้แปรพลังงานเหล่านี้เป็นกระแสประสาทเดินทางสู่สมองจะเกิดความรู้สึก เช่น การมองเห็น การได้ยิน นั่นคือการรับรู้จึงเป็นขบวนการรับรู้ (จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, 2554)

การรับรู้เป็นกระบวนการที่แต่ละปัจเจกบุคคลได้รวบรวม และแปลความหมายตามความรู้สึกประทับใจ ซึ่งก่อให้เกิดความหมายสภาพแวดล้อมนั้นๆ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2555, น. 25)

จากการให้ความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการ การจัดระเบียบ การตัดสินใจ การเลือกรับข้อมูล ที่บุคคลได้รับความรู้สึกแล้วแปลความหมาย หรือตีความจากสิ่งที่ได้รับเข้ามา ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ การรับรู้จะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคน โดยเลือกข้อมูลที่ผ่านมา ออกมาเป็นความรู้สึกความเข้าใจ ส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคล

### 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับ

ได้กล่าวว่า กระบวนการยอมรับ เป็นกระบวนการทางจิตใจของแต่ละคน ที่เริ่มตั้งแต่ การรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีหนึ่ง ๆ ไปถึงการยอมรับเต็มที่โดยเปิดเผย (Roger & Shoemaker, 1971, p. 19)

การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การต้องอาศัยความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ ทั้งในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การมอบอำนาจ และความรับผิดชอบ การสื่อสารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว รวมถึงปัจจัยด้านสิ่งจูงใจและรางวัล โดยเฉพาะการเอาชนะการต่อต้านควรเน้นยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

- 1) ประเมินพนักงานด้านความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง
- 2) สื่อสารบ่อยๆ อย่างเต็มที่ และจริงจังกับฝ่ายบริหาร และพนักงาน เพื่ออธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และชี้แจงเหตุผลว่าทำไมจำเป็นต้องเปลี่ยน
- 3) กำจัดปัญหา และอุปสรรคที่ไม่จำเป็นของการเปลี่ยนแปลง เช่น กฎระเบียบ เงื่อนไขไม่เกื้อกูลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- 4) ตรวจสอบ และทดสอบประสิทธิผลของการเปลี่ยนแปลง
- 5) สาธิตให้เป็นพันธกิจต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ รวมถึงความคาดหวังจากพนักงาน และผู้บริหารระดับต่างๆ
- 6) พัฒนาแนวทาง และวิธีการที่จะทำให้ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงที่เป็นที่ยอมรับ และความต้องการของพนักงาน
- 7) รักษาความซื่อสัตย์สุจริต และความมีหลักการที่มั่นคง



8) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผน ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อนำไปสู่การปรับทัศนคติทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

9) พัฒนานโยบายทรัพยากรมนุษย์

10) จัดให้มีการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อประกันว่าพนักงานมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

11) ให้รางวัลกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และระงับสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (Carr et al., 1996)

การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้เรียนรู้ผ่านระบบการศึกษา สามารถอธิบายได้โดยผ่านขั้นตอน การรับรู้ การยอมรับจะเกิดได้เมื่อมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบกับการเรียนรู้จะได้ผลเมื่อบุคคลนั้นได้ ทดลองปฏิบัติ (Foster, 1973)

จากการให้ความหมายต่างๆข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลเกิดความพอใจในสิ่งนั้น และนำมายึดถือปฏิบัติโดยไม่รู้สึกลัวว่าการบังคับในการกระทำใดๆ อันเป็นผลมาจากการพอใจในสิ่งนั้น ทั้งนี้ บุคคลจะสามารถรับรู้ เรียนรู้ และใช้เวลาในการตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ หรือ เป็นระยะเวลานานก็ได้

#### 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเรื่องภาพลักษณ์องค์กร

ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ผลรวมความเชื่อ ความนึกคิด และความประทับใจที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งทัศนคติ และการกระทำใดๆ ที่คนเรามีต่อสิ่งนั้นจะมีความเกี่ยวพันอย่างสูงกับภาพลักษณ์ (Kotler, 2000)

ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดขององค์การที่บุคคลรับรู้จากประสบการณ์ หรือ มีความรู้ ความประทับใจ ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน หรือสถาบัน โดยการกระทำโดยพฤติกรรมองค์การ การบริหารผลิตภัณฑ์ การบริการ และการประชาสัมพันธ์ จะเข้ามามีบทบาท ต่อภาพลักษณ์องค์กรด้วย ภาพลักษณ์องค์กรมีความสำคัญ สามารถทำให้สถาบัน หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือศรัทธา จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และจะทำให้องค์การ หน่วยงานสถาบันนั้นๆ มีความเจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งกลยุทธ์ในการ สร้างภาพลักษณ์สามารถแบ่งได้ ดังนี้

- 1) สร้างให้ประชาชนยอมรับ และเห็นด้วย อันเป็นผลที่ทำให้สถาบันที่เชื่อถือ
- 2) ปรับปรุงองค์การในเรื่องการจัดการทั้งหมด
- 3) การวางเป้าหมายการตลาดล่วงหน้า เพื่อสนับสนุนการขายผลิตภัณฑ์
- 4) การเข้าไปมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม
- 5) การสร้างสถาบันให้มีตำแหน่งดีขึ้น
- 6) ดึงดูดใจลูกค้าที่มีคุณภาพในขณะที่เดียวกับที่ให้ความร่วมมือกับชุมชน

ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง เป็นภาพที่อยู่ในจิตใจ หรือความรู้สึกโดยรวมเกี่ยวกับด้านต่างๆ ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย สินค้า การบริการ การบริหารงาน (พัชราภรณ์ เกษะประกกร, 2558)

องค์ประกอบของภาพลักษณ์องค์กร มีความสำคัญในการบริหารระบบกลไกที่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ตลอดจนเข้าใจว่าองค์กร และพนักงาน มีศักยภาพในด้านใด มีความโดดเด่นในด้านใด และข้อบกพร่องอย่างไร เพื่อปรับปรุง และพัฒนาให้กลายเป็นโอกาสในการบริหารภาพลักษณ์ที่มีคุณค่า และยั่งยืน องค์ประกอบของภาพลักษณ์มีดังนี้

1) ผู้บริหาร (Executive) องค์กรจะดี หรือไม่ดีขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีนโยบายธุรกิจที่ดี และมีความซื่อสัตย์สุจริต

2) พนักงาน (Employee) องค์กรจะดีควรมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิถึญาณของการบริการ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน

3) สินค้า (Product) มีคุณภาพ มีประโยชน์ตรงกับโฆษณาที่เผยแพร่

4) การดำเนินงาน (Business practice) ควรมีการคืนกำไรสู่สังคมเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กร

5) กิจกรรมสังคม (Social activities) คือ การดูแลเอาใจใส่สังคม ร่วมกิจกรรมการกุศล หรือสร้างประโยชน์ให้กับสังคม

6) อุปกรณ์ในสำนักงาน (Equipment and stationeries) องค์กรต้องมีสิ่งแสดงสัญลักษณ์ขององค์กร ได้แก่ เครื่องแบบพนักงาน อุปกรณ์สำนักงาน วัสดุสำนักงาน วัสดุสิ้นเปลือง (สัมฤทธิ์ จานงค์, 2557)

ภาพลักษณ์องค์กรในธุรกิจให้บริการแยกได้เป็น 5 ปัจจัยหลัก โดยเป็นปัจจัยที่กระตุ้นการรับรู้ ที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กร มีดังต่อไปนี้

1. เอกลักษณ์ขององค์กร (Corporative Identity) หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับรูปปลักษณ์ต่างๆ ของบริษัท เช่น ชื่อเสียงของบริษัท โลโก้ ราคา การบริการ ระดับคุณภาพการของโฆษณา สามารถสังเกตได้ง่ายดาย โดยที่นำมาเป็นสิ่งที่เปรียบเทียบในแต่ละบริษัท

2. ชื่อเสียง (Reputation) การให้บริการจนกระทั่งได้รับชื่อเสียง มีกิตติศัพท์ที่สามารถรับประกันได้ หรือมีการกระทำที่คงที่ตลอดเวลา ชื่อเสียงจะสร้างความน่าเชื่อถือ และสามารถแก้ไขปัญหาอันอาจเกิดขึ้นให้กับลูกค้าได้

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) คือ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อระหว่างจุดประสงค์ของบริษัท เป็นภาพลักษณ์สู่ลูกค้า ยิ่งไปกว่านั้นบรรยากาศยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะบริการอย่างมีคุณภาพ

4. การให้บริการ (Service Offering) การให้บริการประกอบด้วยสิ่งที่เชื่อถือเป็นทั้งแกนหลัก และสนับสนุน จะเกี่ยวกับหลักการ และเหตุผลที่ว่าทำไมลูกค้าเลือกใช้บริการของบริษัท ในขณะที่การสนับสนุน คือ การบริการที่เพิ่มมูลค่าให้กับบริการอย่างหลากหลาย คือมีความพยายามที่จะให้บริการแบบผสม พร้อมให้บริการโดยไม่ต้องให้ลูกค้ารอ

5. การติดต่อระหว่างบุคคล (Contact Personnel) ต้องรู้ธรรมชาติของลูกค้า และให้บริการ ได้ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยสื่อสารผ่านพฤติกรรม และทัศนคติ เป็นตัวบ่งชี้ของระดับคุณภาพการบริการของบริษัทที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ลูกค้าเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (ชลลดา ไชยกุล, 2555)

## 2.5 ข้อมูลการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การเอกเทศตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2497 โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำกับโดยทั่วไป มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท และมีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแลจำนวน 117 แห่ง ต่อมาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจากองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาพลังงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินธุรกิจหลักในการจัดหา และให้บริการพลังงานไฟฟ้า รวมถึงธุรกิจสนับสนุนที่ครอบคลุมงานด้านต่างๆ ดังนี้ งานก่อสร้างระบบไฟฟ้า งานประเภทเช่า งานซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า งานตรวจสอบ และวิเคราะห์ระบบไฟฟ้า งานฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร งานที่ปรึกษา ออกแบบระบบไฟฟ้า และงานอื่นๆ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้ให้บริการพลังงานไฟฟ้ารายใหญ่ ที่มีโครงข่ายการส่งกระจาย และจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ครอบคลุม 74 จังหวัด หรือร้อยละ 99.99 ของพื้นที่ในประเทศไทย สามารถแบ่งตามช่วงเวลาหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2427 - 2502 : แรกมีไฟฟ้าใช้ในประเทศไทย โดยประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้เป็นครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยา สุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) เมื่อครั้งมีบรรดาศักดิ์เป็นเจ้าหมื่นไวยวรนาถ โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งโคมไฟฟ้าที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ในวันที่เปิดทดลองใช้แสงสว่างด้วยไฟฟ้าเป็นครั้งแรกรันั้น ปรากฏว่าบรรดาขุนนาง ข้าราชการ และประชาชนมาดูแสงไฟฟ้าอย่างแน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจ เมื่อความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นมาไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลายไปตามวังเจ้านาย

พ.ศ. 2503 - 2513 : บุคเบิกก่อสร้างไฟฟ้าให้ชุมชน ทศวรรษที่ 1 โดยเมื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503 โดยรับช่วงภารกิจต่อจากองค์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมาดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยทุนประเดิมจำนวน 87 ล้านบาทเศษ มีการไฟฟ้าอยู่ในความรับผิดชอบ 200 แห่ง มีผู้ใช้ไฟจำนวน 137,377 ราย และพนักงาน 2,119 คน กำลังไฟฟ้าสูงสุดในปี 2503 เพียง 15,000 กิโลวัตต์ ผลิตด้วยเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่ขับเคลื่อนด้วยเครื่องยนต์ดีเซลทั้งสิ้น สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าบริการประชาชนได้ 26.4 ล้านหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ต่อปี และมีประชาชนได้รับประโยชน์จากการใช้ไฟฟ้าประมาณ 1 ล้านคน หรือร้อยละ 5 ของประชาชนที่มีอยู่ทั่วประเทศในขณะนั้น 23 ล้านคน

พ.ศ. 2514 - 2523 : เร่งรัดขยายไฟฟ้าสู่ชนบท ทศวรรษที่ 2 โดย่างเข้าสู่สิบปีที่สอง ของการก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2514-2523) ศักยภาพของความพร้อมในการพัฒนาที่สั่งสมไว้ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1 บวกกับการเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2515-2519) และแรงผลักดันของ

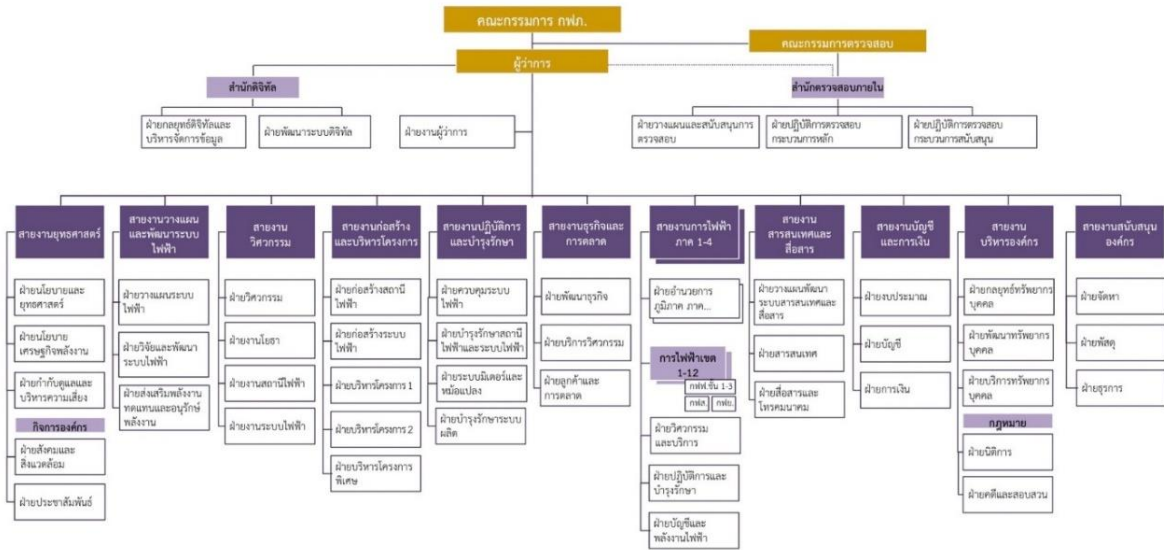
ความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชนที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในอัตราที่สูงมากเกือบร้อยละ 30 ต่อปี มีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้องเตรียมปรับแผนเพื่อตั้งรับการพัฒนาชนบทด้านไฟฟ้าอย่างแข็งขัน และทันต่อความต้องการของประชาชน

พ.ศ. 2524 - 2533 : ส่งเสริมความเจริญทางด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม ทศวรรษที่ 3 โดยไฟฟ้ามีบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้านของประเทศ เนื่องจากไฟฟ้าเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างพื้นฐานที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทุกประเภท สร้างผลผลิต ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น อัตราการใช้ไฟฟ้าของประเทศมีความสัมพันธ์โดยตรงกับปริมาณการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ รายได้ประชาชาติ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ

พ.ศ. 2534 - 2543 : นำเทคโนโลยีขั้นสูงมาพัฒนามาตรฐานการบริการระดับสากล ทศวรรษที่ 3 โดยการดำเนินการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ผ่านมา 30 ปี ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่ง สามารถขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้บริการกับประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง ทำให้การบริการด้านพลังงานไฟฟ้า สามารถรองรับธุรกิจอุตสาหกรรมที่ย้ายแหล่งการลงทุนจากในเมืองให้กระจายไปในชนบท และทำให้บริการประชาชนได้มากขึ้น เป็นการกระจายไปในชนบท และทำให้บริการประเภทอื่น ๆ สามารถเข้าไปให้บริการประชาชนได้มากขึ้น เป็นการกระจายความเจริญไปทั่วประเทศ

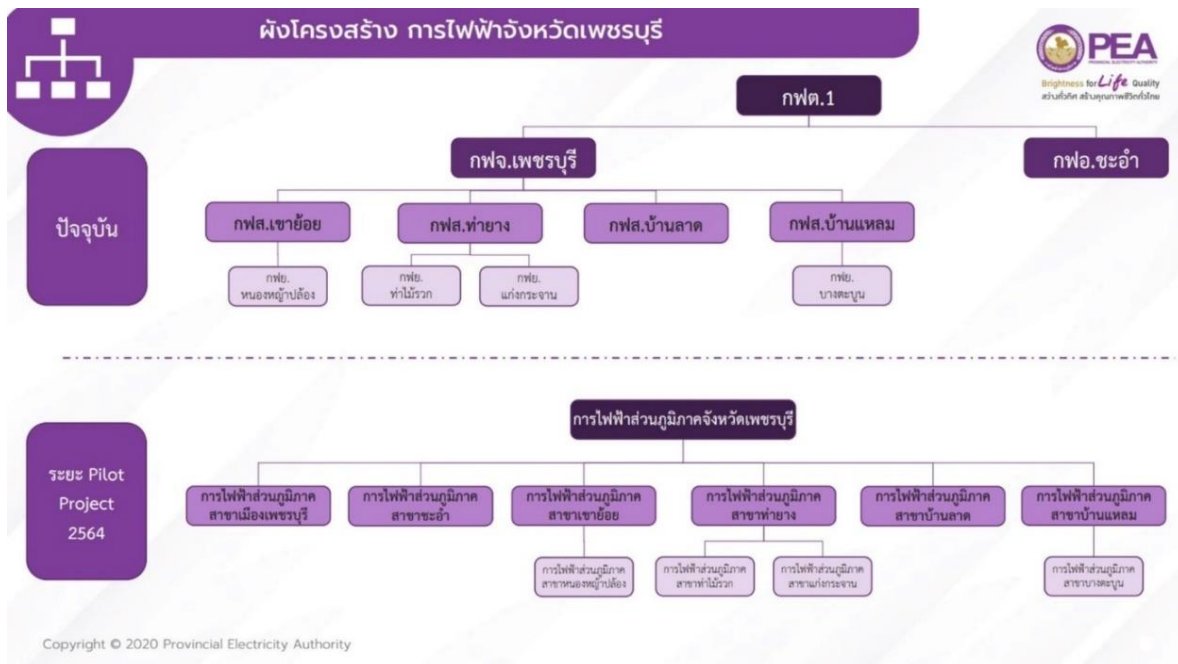
พ.ศ. 2544 - 2553 : พัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่ระดับสากลในธุรกิจพลังงาน โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักในสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้ทันสมัย คล่องตัว และรวดเร็ว เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเชิงธุรกิจ และสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุนในการตัดสินใจประกอบกิจการต่างๆ

พ.ศ. 2554 – ปัจจุบัน : พัฒนาคุณภาพระบบไฟฟ้า และการบริการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA DIGITAL UTILITY โดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคปรับโครงสร้างองค์กร และกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพ และบริการ มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA Digital Utility (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2562)

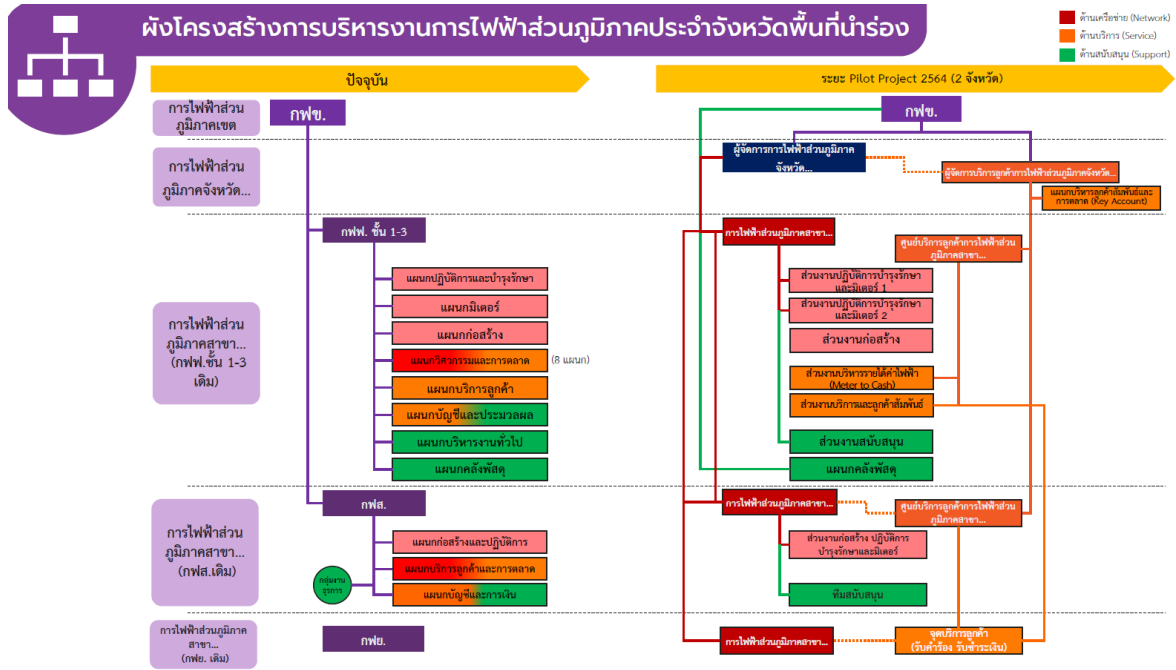


ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างองค์กรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ที่มา://pea.โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.2 ผังโครงสร้างการไฟฟ้าจังหวัดเพชรบูรณ์



ภาพที่ 2.3 ผังโครงสร้างการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพื้นที่นำร่อง

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทางผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

วีระยุทธ วิริยะสหกิจ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร กรณีศึกษา : บริษัทไบเออร์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานบริษัท ไบเออร์ ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร พนักงานมีความเห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการควบคุม และการบริหารองค์กร มีความเหมาะสมในการแข่งขันทางธุรกิจ ต้นทุนการผลิต และค่าใช้จ่ายลดลง และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมากขึ้น ด้านกระบวนการในการปรับองค์กร พบว่ามีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อสร้างความเข้าใจ ทั้งก่อนปรับ และหลังปรับ ถึงผลกระทบของการปรับ ด้านผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนไป การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น ความสัมพันธ์ของพนักงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นทางการมากขึ้น และพนักงานต้องปรับตัวเข้ากับโครงสร้าง และกระบวนการทำงานใหม่ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรในภาพรวม และพิจารณาเป็นรายด้านโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร เป็นรายข้อของทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร (นโยบาย, วัตถุประสงค์) ด้านกระบวนการในการปรับองค์กร และด้านผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร (ด้านพฤติกรรมด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงาน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกษวลี สังขทิพย์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ ผลการศึกษาพบว่า การปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นในด้านการส่งรายงาน ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก และการปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านรวบรวมเอกสาร อยู่ในระดับน้อย ด้านความถูกต้อง และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีในด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับโครงสร้างด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีด้านความถูกต้องที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โสภิตา เปรมพงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านบริหารบุคลากร และโดยภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุการทำงาน และอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และพบว่า การเปิดรับข้อมูลข่าวสารโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการรับรู้การปรับโครงสร้างองค์การโดยภาพ ( $r = 0.42$ ) การรับรู้การปรับโครงสร้างองค์การโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์การ โดยรวม ( $r = 0.64$ ) และการมีส่วนร่วมการปรับโครงสร้างองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์การโดยรวม ( $r = 0.80$ )

ภริษเนตร์ วิทยานรธนา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และผลกระทบที่มีต่อพนักงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และเห็นด้วยหากการเปลี่ยนแปลง จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลขณะเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ผู้นำองค์กร การสื่อสาร และนโยบายที่ชัดเจน โดยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ส่งผลกระทบต่อด้านธุรกิจภาพรวมขององค์กร คือ น่าจะทำให้ธุรกิจภาพรวมดีขึ้น และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ส่งผลกระทบต่อด้านโครงสร้างองค์กร คือ โครงสร้างองค์กรขยายตัวเพิ่มขึ้น และมีความยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ส่งผลกระทบต่อด้านบุคลากร คือ พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน และพนักงานต้องยอมรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงให้ได้ สำหรับปัจจัยที่ทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงโครงสร้างได้สำเร็จ ได้แก่ บุคลากร ผู้นำองค์กร และทรัพยากรต่าง ๆ ในด้านความรู้สึกของพนักงานในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสิ้นสุด พนักงานมีความรู้สึกตกใจ ไม่ยอมรับความจริง และตื่นเต้น 2) ระยะกลาง พนักงานมีความรู้สึกไม่แน่นอน กังวล และสับสน 3) ระยะเริ่มต้นใหม่ พนักงานมีความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร 2 ด้าน ได้แก่ ในด้านดี คือ รู้สึกโล่งใจ และสบายใจ และในด้านไม่ดี คือ รู้สึกว่าทำงานหนักขึ้น และเหนื่อยขึ้น

วรัญพงษ์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สุขภาวะของพนักงาน หลังจากการปรับโครงสร้างองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความสุขอยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นด้านความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายด้านความไม่มั่นคงในงานอยู่ในระดับน้อย ในส่วนของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าปัจจัยสุขภาวะของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน ของพนักงานเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และด้านความสุข ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความไม่มั่นคงในงาน และความเครียดกลับไม่พบความสำคัญต่อปฏิบัติงานของพนักงาน



## 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### ระเบียบการวิจัย

งานวิจัย เรื่องการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรี มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และตัวอย่างไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ จังหวัดเพชรบุรี แบ่งเป็นพนักงาน 213 คน ลูกจ้าง 66 คน รวมทั้งสิ้น 279 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2565 จากแผนกบุคคลและสวัสดิการ กองอำนวยการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้)) โดยในการศึกษา ครั้งนี้ จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรวิจัยที่มีทั้งหมด หลังจากได้ทำการแจกแบบสอบถาม ได้มี ผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 243 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ต้องคัดออกจำนวน 8 ชุด คงเหลือ แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผลจำนวน 235 ชุด คิดเป็นจำนวน 84.23 เปอร์เซ็นต์

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม Online (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด มีคำตอบให้เลือก และให้ผู้ตอบเลือก เพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีลักษณะปลายปิด มีคำตอบให้เลือก และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านภาพลักษณ์องค์กร ที่มีลักษณะปลายปิด มีคำตอบ ให้เลือก และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว รวมจำนวน 12 ข้อ

เครื่องมือแบบสอบถามข้อมูลมีระดับมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert's scale Hassan and & Shrigley (1984) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นจะมีการวัดค่าน้ำหนักตัวเลข ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด มีค่าคะแนน เป็น 1
2. ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย มีค่าคะแนน เป็น 2

3. ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง มีค่าคะแนน เป็น 3
4. ระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าคะแนน เป็น 4
5. ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าคะแนน เป็น 5

ระดับความคิดเห็น มีค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert's scale ในแบบสอบถามข้างต้นนำมาหาค่าเฉลี่ยตามช่วงเกณฑ์ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.0 – 1.80	น้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สุรวี ศุนาลัย ตรวจสอบ แล้วนำไปแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ได้แก่

- 3.1 นายกิตติ พรินทร์ ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี
- 3.2 นายวินัย ยุงทอง ผู้จัดการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาชะอำ
- 3.3 นางลมุล ไพศาลนันท์ ผู้จัดการศูนย์บริการลูกค้า การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาชะอำ

จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงตรง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงตรง หรือค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.85 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตฯ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลถึงบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี

3.4.2 ทำการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Forms ให้กับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี โดยให้ตอบคำถามได้อย่างอิสระ

3.4.3 เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จให้จัดส่งคำตอบส่งกลับคืนผู้วิจัย

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบในแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อสรุปผลการวิจัย

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับ หรือปฏิเสธสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

3.5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากประชากรทั้งหมด โดยหวังว่าจะได้รับอัตราการตอบกลับ 80 เปอร์เซ็นต์ เพื่อบรรยายระดับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี โดยกำหนดการวัดด้วยคะแนนสูงสุดลดด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วหารด้วยจำนวนชั้น จึงได้เกณฑ์การแปลความหมายจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ T-test F-test (One way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผลตอบกลับของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จากประชากร จำนวน 279 คน ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 243 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ต้องคัดออกจำนวน 8 ชุด เหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผลจำนวน 235 ชุด คิดเป็นจำนวน 84.23 เปอร์เซ็นต์ มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ และประมวลผลให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยโดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านภาพลักษณ์องค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
T	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t-test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
*	แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย (R-Square)
Adj. $R^2$	แทน ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R-Square)
Beta	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน
P	แทน ค่าความน่าจะเป็น (P-value)
Sig	แทน ค่าความน่าจะเป็น

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

**ตารางที่ 4.1** แสดงค่าความถี่ และร้อยละของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

(n=235)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	35	14.89
	30 – 40 ปี	99	42.13
	41 - 50 ปี	55	23.40
	มากกว่า 50 ปี	46	19.57
	<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	50.21
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	117	49.79
	<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>
กลุ่มงาน	เครือข่าย (Network)	140	59.57
	บริการ (Service)	66	28.09
	สนับสนุน (Support)	29	12.34
	<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>
ตำแหน่งงาน	ระดับบริหาร (ขส.ขึ้นไป)	43	18.30
	ระดับวิชาการ	9	3.83
	ระดับวิชาชีพ	124	52.77
	ลูกจ้าง	59	25.11
	<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>
อายุงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	36	15.32
	5-10 ปี	108	45.96
	11-20 ปี	37	15.74
	มากกว่า 20 ปี	54	22.98
	<b>รวม</b>	<b>235</b>	<b>100.00</b>

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) ที่เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 235 คน พบว่า

อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 99 คน ร้อยละ 42.13 รองลงมา 41 - 50 ปี จำนวน 55 คน ร้อยละ 23.40 มากกว่า 50 ปี จำนวน 46 คน ร้อยละ 19.57 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 14.89

การศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 118 คน ร้อยละ 50.21 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 117 คน ร้อยละ 49.79

กลุ่มงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มงานเครือข่าย (Network) จำนวน 140 คน ร้อยละ 59.57 รองลงมาบริการ (Service) จำนวน 66 คน ร้อยละ 28.09 และสนับสนุน (Support) จำนวน 29 คน ร้อยละ 12.34

ตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงาน ระดับวิชาชีพ จำนวน 124 คน ร้อยละ 52.77 รองลงมาลูกจ้าง จำนวน 59 คน ร้อยละ 25.11 ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) จำนวน 43 คน ร้อยละ 18.30 และระดับวิชาการ จำนวน 9 คน ร้อยละ 3.38

อายุงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 45.96 รองลงมา มากกว่า 20 ปี จำนวน 54 คน ร้อยละ 22.98 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 15.74 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 15.32

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ.

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ การปรับโครงสร้าง ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ.

(n=235)

การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ.	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง	4.26	0.827	มากที่สุด
2. ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร	4.28	0.687	มากที่สุด
3. ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน	3.93	0.763	มาก
4. ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.97	0.711	มาก
รวม	4.11	0.680	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง

(n=235)

ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ภารกิจของกฟภ. เพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างเก่าไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพการทำงาน	4.22	0.935	มากที่สุด
2. โครงสร้างใหม่จะทำให้ กฟภ. เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (Lean Organization) ยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.04	0.931	มาก
3. โครงสร้างใหม่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับการขยายธุรกิจ และอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคต	4.13	0.868	มาก
4. โครงสร้างใหม่จะตอบสนองต่อหลักธรรมาภิบาลเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน	4.29	0.878	มากที่สุด
รวม	4.26	0.827	มากที่สุด



จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโครงสร้างใหม่จะตอบสนองต่อหลักธรรมาภิบาลเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาภารกิจของ กฟภ. เพิ่มมากขึ้นทำให้โครงสร้างเก่าไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด โครงสร้างใหม่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับการขยายธุรกิจ และอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และโครงสร้างใหม่จะทำให้ กฟภ. เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (Lean Organization) ยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร

(n=235)

ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง	4.23	0.731	มากที่สุด
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการ ในการปรับโครงสร้างทั้งช่วงก่อนและระหว่างปรับโครงสร้าง อย่างทั่วถึง	4.31	0.768	มากที่สุด
3. คณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้างเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่อการปรับโครงสร้าง	4.00	0.787	มาก
4. มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแก้ไข	4.33	0.877	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.687</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแก้ไขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการในการปรับโครงสร้าง ทั้งช่วงก่อน และระหว่างปรับโครงสร้าง อย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด และคณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้าง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่อการปรับโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน

(n=235)

ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. โครงสร้างใหม่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.98	0.748	มาก
2. โครงสร้างใหม่กำหนดขอบเขตแผนงานไว้อย่างชัดเจน	4.05	0.755	มาก
3. โครงสร้างใหม่มีระเบียบการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน	4.06	0.825	มาก
4. โครงสร้างใหม่ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.88	0.973	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>0.763</b>	<b>มาก</b>

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโครงสร้างใหม่มีระเบียบการปฏิบัติงานเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก รองลงมาโครงสร้างใหม่กำหนดขอบเขตแผนงานไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โครงสร้างใหม่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 อยู่ในระดับมาก และโครงสร้างใหม่ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

(n=235)

	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในโครงสร้างใหม่	4.08	0.783	มาก
2. โครงสร้างใหม่กระจายอำนาจที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.14	0.838	มาก
3. โครงสร้างใหม่เอื้อให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.94	0.763	มาก
4. โครงสร้างใหม่ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างกรไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น	3.86	0.817	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.711</b>	<b>มาก</b>

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโครงสร้างใหม่กระจายอำนาจที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมาก รองลงมาการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ในโครงสร้างใหม่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมาก โครงสร้างใหม่เอื้อให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และโครงสร้างใหม่ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่าง การไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านภาพลักษณ์องค์กร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร

(n=235)

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.21	0.869	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารบุคลากร	3.93	0.795	มาก
3. ด้านภาพลักษณ์องค์กร	4.30	0.879	มากที่สุด
รวม	4.25	0.831	มากที่สุด

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านภาพลักษณ์องค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร

(n=235)

ด้านโครงสร้างองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. โครงสร้างการบริหารมีความกระชับและประสิทธิภาพในการบริหารงานดีขึ้น	4.08	0.955	มาก
2. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน	4.23	0.835	มากที่สุด
3. ทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น	4.10	0.893	มาก
4. ส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์	4.34	0.873	มากที่สุด
รวม	4.21	0.869	มากที่สุด

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร โดยรวมมีค่าเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก และโครงสร้างการบริหารมีความกระชับ และประสิทธิภาพในการบริหารงานดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากร

(n=235)

ด้านการบริหารบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ได้ทำงานตรงตามความสามารถ	4.13	0.827	มาก
2. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.87	0.858	มาก
3. มีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.904	มากที่สุด
4. จำนวนบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	3.72	0.994	มาก
รวม	3.93	0.795	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านการบริหารบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีแผนการพัฒนา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้ทำงานตรงตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก และจำนวนบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร

(n=235)

ด้านภาพลักษณ์องค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. โครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้า	4.25	0.911	มากที่สุด
2. โครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ Productivity ให้องค์กร	4.19	0.916	มาก
3. โครงสร้างใหม่เพิ่มรายได้และกำไรของธุรกิจในอนาคต	4.18	0.908	มาก
4. โครงสร้างใหม่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้า	4.34	0.903	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.879</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านภาพลักษณ์องค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โครงสร้างใหม่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาโครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด โครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ Productivity ให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 อยู่ในระดับมาก โครงสร้างใหม่เพิ่มรายได้ และกำไรของธุรกิจในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามอายุ

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	อายุ	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านโครงสร้างองค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.46	0.690	1.828	0.143	ไม่แตกต่าง
	30 - 40 ปี	99	4.25	0.882			
	41 - 50 ปี	55	4.13	0.789			
	มากกว่า 50 ปี	46	4.03	1.019			
ด้านการบริหารบุคลากร	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.04	0.657	2.249	0.083	ไม่แตกต่าง
	30 - 40 ปี	99	4.04	0.788			
	41 - 50 ปี	55	3.75	0.810			
	มากกว่า 50 ปี	46	3.79	0.854			
ด้านภาพลักษณ์องค์กร	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.57	0.677	3.128	0.027	แตกต่าง
	30 - 40 ปี	99	4.39	0.825			
	41 - 50 ปี	55	4.12	0.948			
	มากกว่า 50 ปี	46	4.10	0.975			
ภาพรวม	ต่ำกว่า 30 ปี	35	4.51	0.670	2.644	0.050	ไม่แตกต่าง
	30 - 40 ปี	99	4.32	0.788			
	41 - 50 ปี	55	4.12	0.835			
	มากกว่า 50 ปี	46	4.07	0.972			

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กร จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ภาพรวม และแตกต่างกันด้านภาพลักษณ์องค์กร

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

ด้าน ภาพลักษณ์ องค์กร	( $\bar{x}$ )	S.D.	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	4.57	0.677		0.285	0.016*	0.016*
30 - 40 ปี	4.39	0.825	0.285		0.065	0.061
41 - 50 ปี	4.12	0.948	0.016*	0.065		0.907
มากกว่า 50 ปี	4.10	0.975	0.016*	0.061	0.907	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร ด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุ โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อายุต่ำกว่า 30 ปีกับอายุ 41 - 50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปีกับมากกว่า 50 ปี แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตาม การศึกษา

การยอมรับต่อการ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างของ องค์กร	การศึกษา	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	T	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านโครงสร้าง องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	4.39	0.777	4.812	0.029	แตกต่าง
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	117	4.03	0.921			
ด้านการบริหาร บุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	4.03	0.687	13.608	0.000	แตกต่าง
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	117	3.82	0.882			
ด้านภาพลักษณ์ องค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	4.48	0.765	5.701	0.018	แตกต่าง
	ตั้งแต่ปริญญาตรี ขึ้นไป	117	4.11	0.946			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	การศึกษา	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	T	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	118	4.44	0.747	6.588	0.011	แตกต่าง
	ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	117	4.07	0.872			

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามกลุ่มงาน

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	กลุ่มงาน	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านโครงสร้างองค์กร	เครือข่าย (Network)	140	4.35	0.808	6.672	0.002	แตกต่าง
	บริการ (Service)	66	4.10	0.814			
	สนับสนุน (Support)	29	3.76	1.091			
ด้านการบริหารบุคลากร	เครือข่าย (Network)	140	4.05	0.738	5.228	0.006	แตกต่าง
	บริการ (Service)	66	3.81	0.854			
	สนับสนุน (Support)	29	3.59	0.814			
ด้านภาพลักษณ์องค์กร	เครือข่าย (Network)	140	4.42	0.876	5.165	0.006	แตกต่าง
	บริการ (Service)	66	4.21	0.818			
	สนับสนุน (Support)	29	3.88	0.903			
ภาพรวม	เครือข่าย (Network)	140	4.39	0.810	6.540	0.002	แตกต่าง
	บริการ (Service)	66	4.16	0.769			
	สนับสนุน (Support)	29	3.82	0.911			

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05



จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร  
จำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

**ตารางที่ 4.15** ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD  
ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน

ภาพรวม	( $\bar{x}$ )	S.D.	เครือข่าย (Network)	บริการ (Service)	สนับสนุน (Support)
เครือข่าย (Network)	4.39	0.810		0.057	0.001*
บริการ (Service)	4.16	0.769	0.057		0.064
สนับสนุน (Support)	3.82	0.911	0.001*	0.064	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร  
เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่ากลุ่มงานเครือข่าย  
(Network) กับสนับสนุน (Support) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 4.16** ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กร  
เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน

ด้านโครงสร้าง องค์กร	( $\bar{x}$ )	S.D.	เครือข่าย (Network)	บริการ (Service)	สนับสนุน (Support)
เครือข่าย (Network)	4.35	0.808		0.045*	0.001*
บริการ (Service)	4.10	0.814	0.045*		0.074
สนับสนุน (Support)	3.76	1.091	0.001*	0.074	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร  
ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ากลุ่ม  
งานเครือข่าย (Network) กับบริการ (Service) และกลุ่มงานเครือข่าย (Network) กับสนับสนุน (Support)  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน

ด้านการบริหาร บุคลากร	( $\bar{x}$ )	S.D.	เครือข่าย (Network)	บริการ (Service)	สนับสนุน (Support)
เครือข่าย (Network)	4.05	0.738		0.041*	0.004*
บริการ (Service)	3.81	0.854	0.041*		0.199
สนับสนุน (Support)	3.59	0.814	0.004*	0.199	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ากลุ่มงานเครือข่าย (Network) กับบริการ (Service) และกลุ่มงานเครือข่าย (Network) กับสนับสนุน (Support) แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน

ด้านภาพลักษณ์ องค์กร	( $\bar{x}$ )	S.D.	เครือข่าย (Network)	บริการ (Service)	สนับสนุน (Support)
เครือข่าย (Network)	4.42	0.876		0.106	0.002*
บริการ (Service)	4.21	0.818	0.106		0.085
สนับสนุน (Support)	3.88	0.903	0.002*	0.085	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามกลุ่มงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ากลุ่มงานเครือข่าย (Network) กับสนับสนุน (Support) แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร	ตำแหน่งงาน	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	F	P	ผลทดสอบสมมติฐาน
ด้านโครงสร้างองค์กร	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	43	3.71	0.921	8.740	0.000	แตกต่าง
	ระดับวิชาการ	9	4.28	0.795			
	ระดับวิชาชีพ	124	4.21	0.900			
	ลูกจ้าง	59	4.56	0.565			
ด้านการบริหารบุคลากร	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	43	3.48	0.893	8.713	0.000	แตกต่าง
	ระดับวิชาการ	9	3.94	1.102			
	ระดับวิชาชีพ	124	3.92	0.784			
	ลูกจ้าง	59	4.25	0.495			
ด้านภาพลักษณ์องค์กร	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	43	3.76	1.008	9.669	0.000	แตกต่าง
	ระดับวิชาการ	9	4.22	1.302			
	ระดับวิชาชีพ	124	4.32	0.851			
	ลูกจ้าง	59	4.65	0.511			
ภาพรวม	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	43	3.73	0.918	10.265	0.000	แตกต่าง
	ระดับวิชาการ	9	4.25	1.038			
	ระดับวิชาชีพ	124	4.26	0.826			
	ลูกจ้าง	59	4.61	0.503			

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ภาพรวม	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	ระดับ วิชาการ	ระดับ วิชาชีพ	ลูกจ้าง
ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	3.73	0.918		0.074	0.000*	0.000*
ระดับวิชาการ	4.25	1.038	0.074		0.959	0.207
ระดับวิชาชีพ	4.26	0.826	0.000*	0.959		0.006*
ลูกจ้าง	4.61	0.503	0.000*	0.207	0.006*	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานโดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับระดับวิชาชีพ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับลูกจ้าง และระดับวิชาชีพกับลูกจ้าง แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโครงสร้าง องค์กร	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	ระดับ วิชาการ	ระดับ วิชาชีพ	ลูกจ้าง
ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	3.71	0.921		0.063	0.001*	0.000*
ระดับวิชาการ	4.28	0.795	0.063		0.812	0.344
ระดับวิชาชีพ	4.21	0.900	0.001*	0.812		0.008*
ลูกจ้าง	4.56	0.565	0.000*	0.344	0.008*	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับระดับวิชาชีพ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับลูกจ้าง และระดับวิชาชีพกับลูกจ้าง แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการบริหารบุคลากร	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	ระดับวิชาการ	ระดับวิชาชีพ	ลูกจ้าง
ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	3.48	0.893		0.094	0.001*	0.000*
ระดับวิชาการ	3.94	1.102	0.094		0.936	0.255
ระดับวิชาชีพ	3.92	0.784	0.001*	0.936		0.006*
ลูกจ้าง	4.25	0.495	0.000*	0.255	0.006*	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานโดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับระดับวิชาชีพ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับลูกจ้าง และระดับวิชาชีพกับลูกจ้าง แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านภาพลักษณ์องค์กร	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	ระดับวิชาการ	ระดับวิชาชีพ	ลูกจ้าง
ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป)	3.76	1.008		0.128	0.000*	0.000*
ระดับวิชาการ	4.22	1.302	0.128		0.738	0.151
ระดับวิชาชีพ	4.32	0.851	0.000*	0.738		0.012*
ลูกจ้าง	4.65	0.511	0.000*	0.151	0.012*	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งงานโดยเปรียบเทียบรายคู่พบว่าระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับระดับวิชาชีพ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) กับลูกจ้าง และระดับวิชาชีพกับลูกจ้าง แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามอายุงาน

การยอมรับต่อ การ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างของ องค์กร	อายุงาน	n	( $\bar{x}$ )	S.D.	F	P	ผลทดสอบ สมมติฐาน
ด้านโครงสร้าง องค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	36	4.50	0.793	4.550	0.004	แตกต่าง
	5-10 ปี	108	4.30	0.794			
	11-20 ปี	37	4.15	0.865			
	มากกว่า 20 ปี	54	3.88	0.976			
ด้านการบริหาร บุคลากร	ต่ำกว่า 5 ปี	36	4.15	0.674	4.848	0.003	แตกต่าง
	5-10 ปี	108	4.05	0.719			
	11-20 ปี	37	3.77	0.769			
	มากกว่า 20 ปี	54	3.64	0.939			
ด้าน ภาพลักษณ์ องค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี	36	4.68	0.537	7.049	0.000	แตกต่าง
	5-10 ปี	108	4.42	0.772			
	11-20 ปี	37	4.07	0.951			
	มากกว่า 20 ปี	54	3.95	1.056			
ภาพรวม	ต่ำกว่า 5 ปี	36	4.59	0.577	6.252	0.000	แตกต่าง
	5-10 ปี	108	4.36	0.744			
	11-20 ปี	37	4.11	0.879			
	มากกว่า 20 ปี	54	3.92	0.980			

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรจำแนกตามอายุงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งภาพรวม และรายด้าน

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน

ภาพรวม	( $\bar{x}$ )	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.59	0.577		0.132	0.011*	0.000*
5-10 ปี	4.36	0.744	0.132		0.106	0.001*
11-20 ปี	4.11	0.879	0.011*	0.106		0.266
มากกว่า 20 ปี	3.92	0.980	0.000*	0.001*	0.266	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 11-20 ปี ต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี และ 5-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน

ด้านโครงสร้างองค์กร	( $\bar{x}$ )	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.50	0.793		0.214	0.079	0.001*
5-10 ปี	4.30	0.794	0.214		0.363	0.004*
11-20 ปี	4.15	0.865	0.079	0.363		0.139
มากกว่า 20 ปี	3.88	0.976	0.001*	0.004*	0.139	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี และ 5-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน

ด้านการบริหารบุคลากร	( $\bar{x}$ )	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	0.674		0.477	0.063	0.002*
5-10 ปี	4.05	0.719	0.477		0.063	0.002*
11-20 ปี	3.77	0.769	0.063	0.063		0.429
มากกว่า 20 ปี	3.64	0.939	0.002*	0.002*	0.429	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านการบริหารบุคลากรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวมจำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี และ 5-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กรเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน

ด้านภาพลักษณ์องค์กร	( $\bar{x}$ )	S.D.	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.68	0.537		0.107	0.002*	0.000*
5-10 ปี	4.42	0.772	0.107		0.031*	0.001*
11-20 ปี	4.07	0.951	0.002*	0.031*		0.529
มากกว่า 20 ปี	3.95	1.056	0.000*	0.001*	0.529	

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กรด้านภาพลักษณ์องค์กร เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ในภาพรวม จำแนกตามอายุงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 11-20 ปี ต่ำกว่า 5 ปี กับมากกว่า 20 ปี 5-10 ปีกับ 11-20 ปี และ 5-10 ปีกับมากกว่า 20 ปี แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี



ตารางที่ 4.29 สรุปค่าการวิเคราะห์ (Model Summary) ของการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	.866 <sup>a</sup>	0.750	0.745	0.419

ตารางที่ 4.30 สรุปค่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	P	Collinearity Statistics	
	B	SE.				Tolerance	VIF
Constant	0.348	0.187		1.863	0.064		
ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง(X <sub>1</sub> )	0.434	0.050	0.432	8.739	0.000*	0.445	2.245
ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร(X <sub>2</sub> )	0.256	0.058	0.212	4.449	0.000*	0.480	2.082
ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน(X <sub>3</sub> )	0.116	0.061	0.107	1.909	0.057	0.349	2.869
ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (X <sub>4</sub> )	0.303	0.060	0.259	5.020	0.000*	0.408	2.449

หมายเหตุ \*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางผลการวิเคราะห์พบว่าค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 จึงไม่มีปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ด้วยวิธี Enter โดยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระ สามารถอธิบายความแปรผันของการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้ 75.0% ( $R^2 = 0.750$ ) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีร้อยละ 75.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 25.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง (Beta = 0.432) ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร (Beta = 0.212) ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (Beta = 0.259) ตามลำดับ และการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.064 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = 0.866$ ) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj.  $R^2 = 0.745$ ) และ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.419) โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน (Beta = 0.116)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.348 + 0.434(X_1) + 0.256(X_2) + 0.303(X_4)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.432(Z_1) + 0.212(Z_2) + 0.259(Z_4)$$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอ สรุปผลของการวิจัย การอภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานได้ ดังนี้

5.1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 235 คน พบว่าส่วนใหญ่อายุ 30 - 40 ปี จำนวน 99 คน ร้อยละ 42.13 รองลงมา 41 - 50 ปี จำนวน 55 คน ร้อยละ 23.40 มากกว่า 50 ปี จำนวน 46 คน ร้อยละ 19.57 และต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 14.89 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 118 คน ร้อยละ 50.21 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 117 คน ร้อยละ 49.79 กลุ่มงานเครือข่าย (Network) จำนวน 140 คน ร้อยละ 59.57 รองลงมาบริการ (Service) จำนวน 66 คน ร้อยละ 28.09 และสนับสนุน (Support) จำนวน 29 คน ร้อยละ 12.34 ตำแหน่งงานระดับวิชาชีพ จำนวน 124 คน ร้อยละ 52.77 รองลงมาลูกจ้าง จำนวน 59 คน ร้อยละ 25.11 ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) จำนวน 43 คน ร้อยละ 18.30 และระดับวิชาการ จำนวน 9 คน ร้อยละ 3.38 อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 45.96 รองลงมามากกว่า 20 ปีจำนวน 54 คน ร้อยละ 22.98 อายุงาน 11-20 ปี จำนวน 37 คน ร้อยละ 15.74 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน ร้อยละ 15.32

5.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านภาพลักษณ์องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมากตามลำดับ

#### 5.1.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1.4.1 ผลการเปรียบเทียบการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันภาพรวม

และแตกต่างกันด้านภาพลักษณ์องค์กร การศึกษา แตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน กลุ่มงานแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม และรายด้าน ตำแหน่งงานแตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน อายุงานแตกต่างกันทั้งภาพรวม และรายด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.4.2 ผลการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากร ด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ด้านความรู้ ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง (Beta = 0.434) ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร (Beta = 0.256) ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (Beta = 0.303) ตามลำดับ และการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.064 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = 0.866) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj. R<sup>2</sup> = 0.745) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.419) โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน (Beta = 0.116) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรี โดยนำเสนอในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

5.2.1 บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อายุ ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ อมรเชียร (2552) ที่พบว่า อายุของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อัญชลี โอปลอดแก้ว (2553) ที่พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของ กองตำรวจ สือสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ วิริยะสหกิจ (2555) ที่พบว่าอายุของพนักงานของ บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัดมีความคิดเห็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ไสภิตา เปรมพงษ์ (2556) ที่พบว่า อายุของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ วิริยะสหกิจ (2555) ที่พบว่าอายุงานของพนักงาน บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ไสภิตา เปรมพงษ์ (2556) ที่พบว่า อายุงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ อมรเชียร (2552) ที่พบว่า ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อัญชลี โอปลอดแก้ว (2553) ที่พบว่า ชั้นยศ และอายุราชการของข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของ กองตำรวจ สือสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษา พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ พนักงานตำแหน่งงานระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) และกลุ่มงานสนับสนุน (Support) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างน้อยกว่าตำแหน่งงานและกลุ่มงานอื่น อาจเป็นเพราะ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) มีความใกล้ชิดต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลในการสื่อสารนโยบาย และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ส่วนกลุ่มงานสนับสนุน (Support) เป็นกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน back office เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้มีแนวโน้มของการลดจำนวนบุคลากร หรือยุบรวมกับกลุ่มงานอื่น จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยกว่าตำแหน่งงาน และกลุ่มงานอื่น

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่อายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

5.2.2 การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.750 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านความรู้ ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ โดยด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เนื่องจากคณะทำงานในการปรับโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการประชุม วางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งช่วงก่อนปรับโครงสร้าง และขณะปรับโครงสร้าง รวมทั้งคณะทำงานในการปรับโครงสร้างได้ประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับ ตลอดจนกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิระเนตร์ วิทยารัตนา (2561) ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร และผลกระทบที่มีต่อพนักงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง พบว่า ทักษะที่ดีของพนักงาน ผู้นำองค์กร การสื่อสาร และนโยบายที่ชัดเจนส่งผลต่อการยอมรับในเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษวลี สังขทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่องการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ พบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีด้านความถูกต้อง

ในด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่เกิดขึ้นอยู่ในช่วงนำร่อง จึงยังมีปัญหา หรือข้อบกพร่องบางประการอยู่บ้าง เช่น ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานระหว่างการไฟฟ้า

ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินแก้ไข เพื่อให้โครงสร้างใหม่มีความเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการวิจัย เรื่อง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี มีประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น ควรพิจารณารูปแบบ และสาระของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรให้หลากหลาย และตรงตามความสนใจของบุคลากร เพื่อส่งผลให้เกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไปด้วย
- 2) การรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ดังนั้น
  - 2.1) ผู้บริหารควรชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่บุคลากร และองค์กรได้รับในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง
  - 2.2) คณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการในการปรับโครงสร้างทั้งช่วงก่อน และระหว่างปรับโครงสร้างอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่อการปรับโครงสร้าง
  - 2.3) โครงสร้างใหม่ควรทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างการไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น
  - 2.4) โครงสร้างใหม่ควรเอื้อให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเรื่องการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่การไฟฟ้านำร่องอื่นเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และนำมาเปรียบเทียบกันได้
- 2) ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร เช่น ความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ กฟภ. พ.ศ. 2563-2567*. กongsวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบาย และยุทธศาสตร์.
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. (2565, 19 พฤษภาคม). *ประวัติความเป็นมา*  
<https://www.pea.co.th/เกี่ยวกับเรา/ประวัติ>. <https://www.pea.co.th/>
- เกษวลี สังขทิพย์. (2556). *การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระ*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].  
Rajamangala University of Technology Thanyaburi.  
<https://opac.rmutt.ac.th/catalog/Bibltem.aspx?BibID=b001355>
- จิรศักดิ์ จิยะนันท์. (2542). *สภาพแวดล้อมขององค์การการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขันความรับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรมในองค์การและการจัดการ*. วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์, อุบลวรรณ ภวานันท์, สิริอร วิชชาวุธ, ศันสนีย์ ต้นติวาท, ศรีเรือน แก้วกังวาล, วารุณี ภูวสรกุล, รัตนา ศิริพานิช, จรี นพเกตุ และนพมาศ อึ้งพระ (ธีระเวคิน). (2554). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่7). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลลดา ไชยกุล. (2555). *ภาพลักษณ์องค์กร คุณค่าตราสินค้าและความพึงพอใจในส่วนประสมทางการตลาดธุรกิจบริการ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐกานต์ วงศ์สถิตพร. (2561). *การศึกษามลกระทบของการปรับโครงสร้างองค์กรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย กรณีศึกษาการจัดตั้งกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนากภาค*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive  
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3208>.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดวงฤดี ร่อนแก้ว. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
[http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Duangruidee\\_R.pdf](http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Duangruidee_R.pdf)
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). จามจุรีโปรดักท์.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2558). *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบในคริสต์ศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ธรรณย์ พลศรีเลิศ. (13, ธันวาคม 2559). *การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal Setting)*.  
<https://phongzahrn.wordpress.com/2011/12/13/>
- พัชราภรณ์ เกษะประกร. 2558). *กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์เพื่อการบริหารเอกลักษณ์ ภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมล เอี่ยมผา. (2554). *การศึกษาโครงสร้างองค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ของบริษัท NG จำกัด*. [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]. UTCC Scholar <https://scholar.utcc.ac.th/handle/6626976254/433?locale=th>
- ภิระเนตร วิทยาธนรัตน. (2561). *การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและผลกระทบต่อพนักงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3254>
- มัลลิกา ต้นสอน. (2543). *พฤติกรรมองค์การ*. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มารยาท โยทองยศ, ปราณี สวัสดิ์สรพร. (ม.ป.ป.). *การกำหนดขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*. ศูนย์บริการวิชาการสถาบันส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <http://www.fsh.mi.th/km/wp-content/uploads/2014/04/resch.pdf>
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2555). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). สยามบุ๊คส์.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2549). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). โอเดียนสโตร์.
- วรพจน์ ออมเจียร. (2552). *การยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและการพัฒนาองค์การของบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด*. [ดุชนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก], มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และ พลอยสุดอ่อน. (2565). *สุขภาพของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างองค์กร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน*. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 22-36.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วีระยุทธ์ วิริยะสหกิจ. (2555). *ความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร กรณีศึกษาบริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี]. Dhonburi Rajabhat University Intellectual Repository. <http://cms.dru.ac.th/jspui/handle/123456789/709>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีรวรรณ พันธระ. (2551, 1 กรกฎาคม). *แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.  
<https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2553/4949/11/ch2.pdf>
- สมคิด บางโม. (2542). *องค์การและการจัดการ*. วิทย์พัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). วิทย์พัฒน์.
- สัมฤทธิ์ จำนงค์. (2557). *ภาพลักษณ์องค์กรและนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความภักดีของผู้ใช้บริการไปรษณีย์ด่วนพิเศษในประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ]. Bangkok University Library and Learning Space.  
<http://dspace.bu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/1893/1/sumrit.jumn.pdf>
- โสภิตา เปรมพงษ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต], Rajamangala University of Technology Thanyaburi  
<https://opac.rmutt.ac.th/catalog/Bibltem.aspx?BibID=b00139214>
- อุทัย เลาหิเชียร. (2544). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี โอปลอดแก้ว. (2553). *ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร : กรณีศึกษาของตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต]. ศูนย์เรียนรู้และหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.  
<https://libdoc.dpu.ac.th/mtext/thesis/abst/135105.pdf>
- คนพันธุ์ N. (2565, 17 เมษายน). *แนวคิดเกี่ยวกับองค์การทฤษฎีองค์การและการออกแบบองค์การ*. คอลัมน์นิสต์. *กรุงเทพธุรกิจ*. <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/102084>
- Carr, D. K., Kelvin, H. J., Hard, K. J., & Trahant, W. J. (1996). *Managing the change process: A field book for change agents, consultants, team leaders, and reengineering managers*. McGraw Hill
- Foster, G. M. (1973). *Traditional societies and technological change*. HarperCollins.
- Hassan, A. M. A., & Shrigley, R. L. (1984). *Designing a Likert scale to measure chemistry attitudes*. *School Science and Mathematics*, 84(8), 659-669.
- Kotler, P. (2000). *Marketing Management*. (10 th ed.). Prentice-Hall.
- Rogers, E. M., & Shoemaker, F. F. (1971). *Communication of Innovations; a cross-cultural approach*. Free Press.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Long, P. D., & Cuong, P. D. (2020). Restructuring and corporate productivity: empirical evidence from Vietnam textile and garment industry. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 23(3). 215-222.
- Rothwell, W. J., & Sullivan, R. (2005). *Organization Development*. John Wiley & Sons.

ภาคผนวก

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร

ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆกับตัวท่าน ทั้งนี้แบบสอบถามได้มีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านเพียงคำตอบเดียว

1. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี       30 – 40 ปี       41 - 50 ปี       มากกว่า 50 ปี

2. การศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี       ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

3. กลุ่มงาน

- เครือข่าย (Network)       บริการ (Service)       สนับสนุน (Support)

4. ตำแหน่งงาน

- ระดับบริหาร(ชส.ขึ้นไป)       ระดับวิชาการ       ระดับวิชาชีพ       ลูกจ้าง

5. อายุงาน

- ต่ำกว่า 5 ปี       5 – 10 ปี       11 – 20 ปี       มากกว่า 20 ปี

6. การไฟฟ้าที่สังกัด

- กฟจ.เพชรบุรี       กฟส.เมืองเพชรบุรี       กฟส.ชะอำ       กฟส.เขาย้อย

- กฟส.บ้านแหลม       กฟส.ท่ายาง       กฟส.บ้านลาด       กฟส.แก่งกระจาน

- กฟส.ท่าไม้รวก       กฟส.บางตะบูน       กฟส.หนองหญ้าปล้อง

**ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ.**

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรโปรดเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- โดยกำหนดให้**
- 5 = ระดับการรับรู้มากที่สุด
  - 4 = ระดับการรับรู้มาก
  - 3 = ระดับการรับรู้ปานกลาง
  - 2 = ระดับการรับรู้น้อย
  - 1 = ระดับการรับรู้น้อยที่สุด

การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ของ กฟภ.	ระดับการรับรู้				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง</b>					
1. ภารกิจของกฟภ. เพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างเก่าไม่เอื้ออำนวยต่อสภาพการทำงาน					
2. โครงสร้างใหม่จะทำให้ กฟภ. เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (Lean Organization) ยกกระตือรือร้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. โครงสร้างใหม่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับการขยายธุรกิจ และอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคต					
4. โครงสร้างใหม่จะตอบสนองต่อหลักธรรมาภิบาลเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน					
<b>ด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร</b>					
5. ผู้บริหารชี้แจงให้ท่านทราบถึงวัตถุประสงค์ในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง					
6. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการ ในการปรับโครงสร้างทั้งช่วงก่อนและระหว่างปรับโครงสร้าง อย่างทั่วถึง					

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
7. คณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้างเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ ต่อการปรับโครงสร้าง					
8. มีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง โดยมองถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และ ปรับปรุงแก้ไข					
<b>ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน</b>					
9. โครงสร้างใหม่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
10. โครงสร้างใหม่กำหนดขอบเขตแผนงานไว้ อย่างชัดเจน					
11. โครงสร้างใหม่มีระเบียบการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน					
12. โครงสร้างใหม่ช่วยลดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน					
<b>ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
13. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูก กำหนดไว้อย่างชัดเจนในโครงสร้างใหม่					
14. โครงสร้างใหม่กระจายอำนาจที่เหมาะสม แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
15. โครงสร้างใหม่เอื้อให้บุคลากรตัดสินใจ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
16. โครงสร้างใหม่ทำให้การติดต่อประสานงาน ระหว่างกรไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น					



### ส่วนที่ 3 ด้านการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร

โปรดเลือกข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- โดยกำหนดให้
- 5 = เห็นด้วยมากที่สุด
  - 4 = เห็นด้วยมาก
  - 3 = เห็นด้วยปานกลาง
  - 2 = เห็นด้วยน้อย
  - 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านโครงสร้างองค์กร</b>					
1. โครงสร้างการบริหารมีความกระชับ และ ประสิทธิภาพในการบริหารงานดีขึ้น					
2. มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน					
3. ทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ในการทำงานดีขึ้น					
4. ส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานที่มุ่งสู่การบรรลุ วิสัยทัศน์					
<b>ด้านการบริหารบุคลากร</b>					
5. ได้ทำงานตรงตามความสามารถ					
6. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
7. มีแผนการพัฒนา และฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง					
8. จำนวนบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน					

การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
<b>ด้านภาพลักษณ์องค์กร</b>					
9. โครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการ ให้บริการลูกค้า					
10. โครงสร้างใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน และ Productivity ให้องค์กร					
11. โครงสร้างใหม่เพิ่มรายได้และกำไรของ ธุรกิจในอนาคต					
12. โครงสร้างใหม่ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ต่อลูกค้า					

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล

กพจ. กพ.  
วันที่รับ..... 31/10/65  
เลขทะเบียน..... 3961

ที่ บธ.ม.0402(1)/1005

28 ตุลาคม 2565

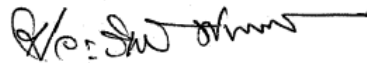
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน ผู้จัดการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเพชรบุรี

ด้วย นายพุทธิชัย สมานมิตร ตำแหน่งวิศวกรระดับ 5 ส่วนงานปฏิบัติการบำรุงรักษาและมิเตอร์ 1 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาชะอำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทำการศึกษาในรายวิชาการศึกษารายบุคคล (Individual Study) เรื่อง “การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคใน จังหวัดเพชรบุรี”

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ไคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านกับพนักงานและลูกจ้าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี ด้วยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งข้อมูลที่ได้มานี้จะใช้สำหรับประกอบการศึกษาเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรียน ผอ. กพจ. ชำอำ, นศท., ต้นต.  
ทุกแห่งในจังหวัด


- เพื่อไม่ให้เกิดความอึดใจ  
จากแบบฟอร์มสอบถาม

- รบกวนขอใช้ข้อมูลทางสถิติ  
ส่วนกลางของ กพจ. ชำอำ และ กพจ.  
พื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบุรี



(นายกิตติ พรินทร์)

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 339  
(นายพุทธิชัย สมานมิตร ติดต่อ 090-7855565)



(นางกานต์ธีรา แก้วเงิน)

หัวหน้าส่วนงานสนับสนุน  
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาเมืองเพชรบุรี

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

พุทธิชัย สมานมิตร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2566

ระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจ  
นวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2560

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์การทำงาน

วิศวกร ระดับ5

ส่วนงานปฏิบัติการบำรุงรักษาและมิเตอร์ 1

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสาขาชะอำ