

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นพนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) กรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ พนักงาน ฝ่ายอุปกรณ์การจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงรวมจำนวนทั้งหมด 261 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์ HPO (High Performance Organization : HPO) ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	218	83.52
หญิง	43	16.48
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 83.52 รองลงมา เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 16.48

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20 ปี	4	1.53
อายุ 21 - 40 ปี	38	14.56
อายุ 41 - 50 ปี	100	38.31
อายุมากกว่า 50 ปี	119	45.59
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.59 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 38.31 อายุระหว่าง 21 - 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 14.56 และอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 1.53

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	44	16.86
มัธยมศึกษา	27	10.34
ปวช.	51	19.54
ปวส.	50	19.16
ปริญญาตรี	80	30.65
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.45
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามากที่สุด ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.65 รองลงมา ระดับปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.54 ระดับ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 19.16 ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 16.86 ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.34 และระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามอายุงานในการไฟฟ้านครหลวง (กฟน.)

อายุงานในการไฟฟ้านครหลวง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี	22	8.43
6 - 10 ปี	56	21.46
11 - 15 ปี	58	22.22
16 - 20 ปี	84	32.18
21 - 25 ปี	37	14.18
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	4	1.53
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวง ระหว่าง 16 - 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.18 รองลงมา มีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวง ระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22 อายุงานในการไฟฟ้านครหลวง ระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.46 อายุงานในการไฟฟ้านครหลวง ระหว่าง

21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.18 อายุงานในการไฟฟ้านครหลวงน้อยกว่า หรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.43 และมีอายุงานในการไฟฟ้านครหลวงมากกว่า 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.53

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ช่างไฟฟ้า	57	21.84
ช่างเทคนิค	102	39.08
วิศวกร	11	4.21
พนักงานธุรการ/ พนักงานพัสดุ	57	21.84
พนักงานขับยานพาหนะ	3	1.15
นักประมวลผลข้อมูล/ นักบัญชี	2	0.77
นักบริหาร	29	11.11
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานช่างเทคนิคมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.08 รองลงมามีตำแหน่งงานช่างไฟฟ้า และพนักงานธุรการ/พนักงานพัสดุเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 21.84 ตำแหน่งงานนักบริหาร คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตำแหน่งงานวิศวกร คิดเป็นร้อยละ 4.21 พนักงานขับยานพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 1.15 และนักประมวลผลข้อมูล/ นักบัญชีคิดเป็นร้อยละ 0.77



ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ซี 1 - 2	0	0.00
ซี 3 - 4	48	18.39
ซี 5 - 6	155	59.39
ซี 7 - 8	47	18.01
ซี 9 - 10	10	3.83
ซี 11 - 12	1	0.38
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง มากที่สุดซี 5 - 6 คิดเป็นร้อยละ 59.39 รองลงมา ระดับตำแหน่งซี 3 - 4 คิดเป็นร้อยละ 18.39 ระดับตำแหน่งซี 7 - 8 คิดเป็นร้อยละ 18.01 ระดับตำแหน่งซี 9 - 10 คิดเป็นร้อยละ 3.83 และระดับตำแหน่งซี 11 - 12 คิดเป็นร้อยละ 0.38

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

รายได้เฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	9	3.45
ตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 20,000 บาท	37	14.18
ตั้งแต่ 20,001 บาท ถึง 30,000 บาท	65	24.90
ตั้งแต่ 30,001 บาท ถึง 40,000 บาท	101	38.70
มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป	49	18.77
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยมากที่สุดตั้งแต่ 30,001 บาท ถึง 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.70 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 20,001บาท ถึง 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.90 รายได้เฉลี่ยมากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.77 รายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 10,001 บาท ถึง 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.18 และรายได้เฉลี่ยน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.45

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามการได้รับ
ข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO	จำนวน	ร้อยละ
จากเสียงตามสาย	18	6.90
จากวารสาร กพน.	15	5.75
จากการประชุม	58	22.22
จากหัวหน้าโดยตรง	21	8.05
จากประกาศต่าง ๆ ของ กพน.	22	8.43
ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน HPO มากกว่า 1 ข้อ	127	48.66
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO มากกว่า 1 ข้อมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.66 รองลงมา ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากการประชุม คิดเป็นร้อยละ 22.22 ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากประกาศต่าง ๆ ของ กพน. คิดเป็นร้อยละ 8.43 ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหัวหน้าโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 8.05 ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากเสียงตามสาย คิดเป็นร้อยละ 6.90 และได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากวารสาร กพน. คิดเป็นร้อยละ 5.75

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย จำแนกตามการเป็น
คณะกรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

สภาพการเป็นคณะกรรมการ/ กรรมการ ด้านองค์กร สมรรถนะสูง : HPO	จำนวน	ร้อยละ
เป็น	2	0.77
ไม่เป็น	259	99.23
รวม	261	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นคณะกรรมการ/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO คิดเป็นร้อยละ 99.23 และเป็นคณะกรรมการ/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กร

สมรรถนะสูง : HPO คิดเป็นร้อยละ 0.77

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรการไฟฟ้านครหลวงที่มีต่อการบริหารงาน
ของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance
Organization : HPO)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็น
ของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวง ด้านการนำองค์กร

1. ด้านการนำองค์กร	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1.1 ทานรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของ กฟน.อย่างดี	164 (62.84)	67 (25.67)	27 (10.34)	3 (1.15)	3.50	0.72	มากที่สุด	1
1.2 กฟน.มีการกระจายอำนาจ และแบ่งการบริหารงานในแต่ละ ระดับชัดเจน	17 (6.51)	132 (50.57)	98 (37.55)	14 (5.36)	2.98	0.69	มาก	2
1.3 กฟน.มีการกำกับดูแลการทำงาน อย่างเป็นระบบ	18 (6.90)	120 (45.98)	104 (39.85)	19 (7.28)	2.52	0.73	มาก	5
1.4 กฟน.มีการทบทวนผล การดำเนินงานเป็นระยะ และทบทวนผลการดำเนินงาน ในทุกด้าน	12 (4.60)	127 (48.66)	112 (42.91)	10 (3.83)	2.54	0.64	มาก	4
1.5 ทิศทางในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ของ กฟน.	13 (4.98)	130 (49.81)	109 (41.75)	9 (3.45)	2.56	0.64	มาก	3
ภาพรวม					2.70	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า
นครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านการนำองค์กรในภาพรวม จัดอยู่ในระดับ
เหมาะสมมาก ที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการนำองค์กรไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง : HPO
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงรู้
และเข้าใจวิสัยทัศน์ของ กฟน. อย่างดีโดยมีระดับความเหมาะสมมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 แสดงถึง
ขบวนการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของ กฟน. นั้นมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.50, \sigma = 0.72$) รองลงมา
มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารงานในแต่ละระดับเหมาะสมมาก
($\mu = 2.98, \sigma = 0.69$)สำหรับอันดับที่ 3 มีความคิดเห็นว่าทิศทางในการปฏิบัติงานนั้น
มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ กฟน.ที่ได้กำหนดไว้ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.56,$

$\sigma = 0.64$) อันดับที่ 4 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการทบทวนผลการดำเนินงานเป็นระยะและทบทวนผลการดำเนินงานในทุกๆด้านระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.54$, $\sigma = 0.64$) สำหรับอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการกำกับดูแลการทำงานอย่างเป็นระบบ ระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.73$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความจำแนกตาม ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวง ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความระดับความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
2.1 กฟน.มี การวางแผนยุทธศาสตร์เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กร	18 (6.90)	99 (37.93)	130 (49.81)	14 (5.36)	2.46	0.70	น้อย	4
2.2 กฟน.มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ	14 (5.36)	122 (46.74)	110 (42.15)	15 (5.75)	2.52	0.68	มาก	1
2.3 กฟน.มีแผนยุทธศาสตร์ที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์	8 (3.07)	122 (46.74)	120 (45.98)	11 (4.21)	2.49	0.63	น้อย	3
2.4 กฟน. มีการเชื่อมโยงเป้าหมายค่าชี้วัดเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	12 (4.60)	122 (46.74)	114 (43.68)	13 (4.98)	2.51	0.66	มาก	2
2.5 กฟน.มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน	14 (5.36)	104 (39.85)	138 (52.87)	5 (1.92)	2.49	0.63	น้อย	3
ภาพรวม					2.49	0.64	น้อย	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรคิดเห็นว่า กฟน. มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ โดยมีระดับเหมาะสมมากเป็นอันดับที่ 1 แสดงถึงทิศทางของ กฟน. ที่จะมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีความชัดเจน ($\mu = 2.52$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการเชื่อมโยงเป้าหมายค่าชี้วัดเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ในระดับเหมาะสม

มาก ($\mu = 2.51, \sigma = 0.66$) สำหรับอันดับที่ 3 มีความคิดเห็นว่า แผนยุทธศาสตร์ของ กฟน. มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เท่าทันสถานการณ์ในระดับเหมาะสมน้อย ($\mu = 2.49, \sigma = 0.63$) และ กฟน. มีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน ในระดับเหมาะสมน้อยเช่นกัน ($\mu = 2.49, \sigma = 0.63$) อันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการวางแผนยุทธศาสตร์เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กรในระดับเหมาะสมน้อย ($\mu = 2.46, \sigma = 0.70$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวง ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความระดับความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
3.1 กฟน.มีการวัด สำรวจเก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียและรับฟังข้อเสนอเพื่อปรับปรุงการให้บริการ	11 (4.21)	142 (54.41)	101 (38.70)	7 (2.68)	2.60	0.61	มาก	2
3.2 กฟน.มีการให้บริการคำนึงถึงประโยชน์และความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	14 (5.36)	137 (52.49)	106 (40.61)	4 (1.53)	2.62	0.61	มาก	1
3.3 กฟน.มีการติดต่อกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์พร้อมปรับปรุงวิธีสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริการ เช่น การเปิดรับข้อร้องเรียนต่างๆ	13 (4.98)	136 (52.11)	106 (40.61)	6 (2.30)	2.60	0.62	มาก	2
3.4 กฟน.มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	17 (6.51)	128 (49.04)	106 (40.61)	10 (3.83)	2.58	0.67	มาก	3
ภาพรวม					2.59	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงมีความคิดเห็นว่า กฟน.มีการให้บริการคำนึงถึงประโยชน์และความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียโดยมีระดับเหมาะสมมาก

เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.62, \sigma = 0.61$) รองลงมา มีความคิด เห็นว่า กฟน.มีการติดต่อกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียเพื่อสร้างความสัมพันธ์พร้อมปรับปรุงวิธีสร้างความสัมพันธ์สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์การบริการเช่นการเปิดรับข้อร้องเรียนต่าง ๆ ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.60, \sigma = 0.61$) และ กฟน. มีการวัด สำรวจเก็บข้อมูลความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย และรับฟังข้อเสนอเพื่อปรับปรุงการให้บริการในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.60, \sigma = 0.62$) เท่ากัน สำหรับ อันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่ กฟน.มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.58, \sigma = 0.67$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็น ของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่ไฟฟ้านครหลวง ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการ

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผล การดำเนินการ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4.1 กฟน.มีการเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และสร้างนวัตกรรม	11 (4.21)	132 (50.57)	103 (39.46)	15 (5.75)	2.53	0.67	มาก	1
4.2 กฟน.มีระบบข้อมูลสารสนเทศ พร้อมใช้งานและเข้าถึงง่าย	19 (7.28)	112 (42.91)	114 (43.68)	16 (6.13)	2.51	0.72	มาก	2
4.3 กฟน.มีระบบการถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	12 (4.60)	100 (38.31)	137 (52.49)	12 (4.60)	2.43	0.65	น้อย	3
ภาพรวม					2.49	0.65	น้อย	-

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่ไฟฟ้า นครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การวัดผลการดำเนินการ ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่ไฟฟ้านครหลวงมีความคิด เห็นว่า กฟน. มีการเก็บ ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม มีระดับเหมาะสมมาก เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.53, \sigma = 0.67$) รองลงมา มีความคิด เห็นว่า กฟน. มีระบบข้อมูลสารสนเทศ พร้อมใช้งานและเข้าถึงง่าย ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.51, \sigma = 0.72$) สำหรับ อันดับสุดท้าย มีความคิดเห็นว่ กฟน. มีระบบการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อการปฏิบัติงาน ที่เป็นเลิศในระดับเหมาะสมน้อย ($\mu = 2.43, \sigma = 0.65$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็น
ของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่การไฟฟ้านครหลวง ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร
บุคคล

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
5.1 กฟน.ให้โอกาสท่านแสดง ความคิดเห็นเสนอแนะ และถูกนำไปปรับปรุงองค์กร	14 (5.36)	99 (37.93)	131 (50.19)	17 (6.51)	2.42	0.69	น้อย	7
5.2 กฟน. มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้และทักษะในการทำงาน ระหว่างบุคลากรภายใน	13 (4.98)	123 (47.13)	112 (42.91)	13 (4.98)	2.52	0.67	มาก	5
5.3 กฟน. มีระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานและมีระบบการให้ รางวัลจูงใจเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ	14 (5.36)	119 (45.59)	120 (45.98)	8 (3.07)	2.53	0.64	มาก	4
5.4 กฟน. มีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (career path) พร้อม การพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง	16 (6.13)	118 (45.21)	110 (42.15)	17 (6.51)	2.51	0.71	มาก	6
5.5 กฟน. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร อยู่ตลอด	15 (5.75)	139 (53.26)	92 (35.25)	15 (5.75)	2.59	0.68	มาก	2
5.6 กฟน. มีระบบการทำงาน ที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อมตาม มอก.18001	83 (31.80)	119 (45.59)	52 (19.92)	7 (2.68)	3.07	0.78	มาก	1
5.7 กฟน. มีการมอบหมายงาน ที่ท้าทายเพื่อให้เกิด ความรับผิดชอบต่อองค์กร	7 (2.68)	132 (50.57)	118 (45.21)	4 (1.53)	2.54	0.57	มาก	3
ภาพรวม					2.59	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่การไฟฟ้า
นครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในภาพรวม จัดอยู่ใน
ระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานเจ้าหน้าที่การไฟฟ้า
นครหลวงมีความคิดเห็นว่า กฟน. มีระบบการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัยและสิ่งแวดล้อม
ตาม มอก.18001 (มาตรฐานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน) โดยมีระดับเหมาะสม
มาก เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 3.07, \sigma = 0.78$) รองลงมามีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการพัฒนาความรู้

ทักษะและความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอดในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.59, \sigma = 0.68$) สำหรับอันดับที่ 3 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคลากรเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กรในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.54, \sigma = 0.57$) สำหรับอันดับที่ 4 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีระบบการให้รางวัลสูงใจเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.53, \sigma = 0.64$) อันดับที่ 5 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะในการทำงานระหว่างบุคลากรภายในในระดับเหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 2.52, \sigma = 0.67$) อันดับที่ 6 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) พร้อมการพัฒนาในแต่ละตำแหน่งในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.51, \sigma = 0.71$) อันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่า กฟน. ให้โอกาสท่านแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะและถูกนำไปปรับปรุงองค์กรในระดับเหมาะสมน้อย ($\mu = 2.42, \sigma = 0.69$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวง ด้านการจัดการกระบวนการ

6. ด้านการจัดการกระบวนการ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความระดับความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
6.1 กฟน.มีกระบวนการที่สนับสนุนงานของท่านให้บรรลุเป้าหมายปรับปรุงองค์กร	12 (4.60)	121 (46.36)	122 (46.74)	6 (2.30)	2.53	0.62	มาก	4
6.2 กฟน. มีการเชื่อมโยงกระบวนการและตัวชี้วัดต่อความสำเร็จขององค์กร	112 (42.91)	27 (10.34)	118 (45.21)	4 (1.53)	2.95	0.97	มาก	1
6.3 กฟน.มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	18 (6.90)	121 (46.36)	101 (38.70)	21 (8.05)	2.52	0.74	มาก	5
6.4 กฟน. มีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสีย	15 (5.75)	121 (46.36)	118 (45.21)	7 (2.68)	2.55	0.64	มาก	2
6.5 กฟน. มีการจัดการกระบวนการเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	15 (5.75)	120 (45.98)	117 (44.83)	9 (3.45)	2.54	0.65	มาก	3
6.6 กฟน.มีการตรวจสอบกระบวนการและมาตรการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงเช่นด้านการเงิน	18 (6.90)	118 (45.21)	103 (39.46)	22 (8.43)	2.51	0.74	มาก	6
ภาพรวม					2.59	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า นครหลวงในเรื่ององค์การสมรรถนะสูง : HPO ด้านการจัดการกระบวนการในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า นครหลวง มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการเชื่อมโยงกระบวนการงานและตัวชี้วัดต่อความสำเร็จของ องค์การ โดยมีระดับเหมาะสมมาก เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.95, \sigma = 0.97$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูล ป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสียในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.55, \sigma = 0.64$) สำหรับอันดับที่ 3 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการจัดการกระบวนการเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในระดับเหมาะสม มาก ($\mu = 2.54, \sigma = 0.65$) สำหรับอันดับที่ 4 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีกระบวนการที่สนับสนุน งานของทวนให้บรรลุเป้าหมายปรับปรุงองค์กรในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.53, \sigma = 0.62$) อันดับที่ 5 มีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานในระดับ เหมาะสมมาก ($\mu = 2.52, \sigma = 0.74$) อันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่า กฟน. มีการตรวจสอบ กระบวนการและมาตรการป้องกันเพื่อลดความเสี่ยงเช่นด้านการเงินในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.51, \sigma = 0.74$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความ จำแนกตามความคิดเห็น ของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า นครหลวง ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว

7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
7.1 ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามแผนที่ กำหนดและสอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของ กฟน.	18 (6.90)	121 (46.36)	112 (42.91)	10 (3.83)	2.56	0.68	มาก	3
7.2 คุณภาพการให้บริการของ กฟน. ดีขึ้น	43 (16.48)	156 (59.77)	61 (23.37)	1 (0.38)	2.92	0.64	มาก	2
7.3 มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น	7 (2.68)	120 (45.98)	128 (49.04)	6 (2.30)	2.49	0.59	น้อย	4
7.4 องค์กรจะมีการพัฒนาขีด ความสามารถสูงขึ้น	113 (43.30)	25 (9.58)	119 (45.59)	4 [*] (1.53)	2.95	0.97	มากที่สุด	1
ภาพรวม					2.73	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า นครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว นั้นในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากร ฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงมีความคิด เห็นว่า กฟน. จะมีการพัฒนาขีดความสามารถ สูงขึ้น โดยมีระดับเหมาะสมมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.95, \sigma = 0.97$) รองลงมา มีความคิดเห็นว่าคุณภาพการให้บริการของ กฟน. ดีขึ้น ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.92, \sigma = 0.64$) อันดับที่ 3 มีความคิด เห็นว่า ผลการปฏิบัติงานของ กฟน. บรรลุตามแผนที่กำหนด และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ กฟน. ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.56, \sigma = 0.68$) สำหรับ อันดับที่สุดท้ายมีความคิดเห็นว่ กฟน. จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นในระดับ เหมาะสมน้อย ($\mu = 2.49, \sigma = 0.59$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการแปลความจำแนกตาม ความคิดเห็น ของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้านครหลวงตามมิติทั้ง 7 ด้านขององค์กร สมรรถนะสูง (High Performance Organization): HPO

การบริหารจัดการองค์กร สมรรถนะสูง (HPO)	μ	σ	แปลความระดับ ความเหมาะสม	อันดับ
1 ด้านการนำองค์กร	2.74	0.65	มาก	1
2 ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	2.49	0.64	น้อย	4
3 ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย	2.59	0.61	มาก	3
4 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้การวัดผลการดำเนินการ	2.49	0.65	น้อย	4
5 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	2.59	0.64	มาก	3
6 ด้านการจัดการกระบวนการ	2.59	0.70	มาก	3
7 ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน.ดำเนินการทั้ง 6 ข้อ แล้ว	2.73	0.66	มาก	2
ภาพรวม	2.60	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า นครหลวงในเรื่ององค์กรสมรรถนะสูง : HPO ทั้ง 7 มิตินั้นในภาพรวม จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 มิตินั้นพบว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายการไฟฟ้า

นครหลวงมีความคิดเห็นว่า ด้านการนำองค์กรมีความสำเร็จในการนำพาองค์กรไปสู่องค์กร
 สมรรถนะสูง : HPO ได้ดีมาก โดยมีระดับเหมาะสมมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ($\mu = 2.74$, $\sigma = 0.65$)
 รองลงมา มีความคิดเห็นว่า ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วจะทำให้ขีดความสามารถ
 ขององค์กรสูงขึ้นในการที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.66$)
 อันดับที่ 3 มีความคิดเห็นในด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาและการรักษาทรัพยากร
 บุคคลในระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.64$) เท่ากับด้านการจัดการกระบวนการ
 โดยมีระดับเห็นด้วยระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.70$) และเท่ากับด้านการให้ความสำคัญ
 กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียในระดับเห็นด้วยระดับเหมาะสมมาก ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.61$)
 ส่วนอันดับสุดท้ายมีความคิดเห็นว่าด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของ กฟน. มีความชัดเจน
 และสอดคล้องกับสถานะการณ์ในปัจจุบันในระดับเหมาะสมน้อย ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.64$) ซึ่งเท่ากับ
 ความคิดเห็นด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการในระดับ
 เหมาะสมน้อยเช่นกัน ($\mu = 2.49$, $\sigma = 0.65$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO)

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานใน กฟน. ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ย การได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน HPO และการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน HPO ซึ่งมีรายละเอียด ผลการศึกษาตามระดับความเหมาะสม ดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามเพศ

การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)	เพศ								
	ชาย		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	หญิง		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	รวม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการนำองค์กร	2.59	0.59	มาก	3.47	0.35	มากที่สุด	2.74	0.65	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	2.33	0.54	น้อย	3.30	0.41	มากที่สุด	2.49	0.64	น้อย
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย	2.45	0.54	น้อย	3.31	0.44	มากที่สุด	2.59	0.61	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้การวัดผลการดำเนินการ	2.32	0.56	น้อย	3.32	0.42	มากที่สุด	2.49	0.65	น้อย
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	2.43	0.55	น้อย	3.40	0.36	มากที่สุด	2.59	0.64	มาก
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	2.42	0.62	น้อย	3.46	0.38	มากที่สุด	2.59	0.70	มาก
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการ ทั้ง 6 ข้อแล้ว	2.55	0.57	มาก	3.64	0.19	มากที่สุด	2.73	0.66	มาก
ภาพรวม	2.44	0.56	น้อย	3.42	0.36	มากที่สุด	2.60	0.64	มาก

ตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมเพศหญิง ($\mu = 3.42$) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสม มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.44$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.47$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสม มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.59$)

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.30$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.33$)

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.31$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.45$)

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.32$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสม มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.32$)

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.40$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสม มากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.43$)

ด้านการจัดการกระบวนการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.46$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.42$)

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน.ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายเพศหญิง ($\mu = 3.64$) มีระดับความคิดเห็นที่เหมาะสมมากกว่าเพศชาย ($\mu = 2.55$)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการงานเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานของโรงพยาบาลนครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร
สมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามอายุ

การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)	อายุ											
	น้อยกว่า20ปี		21-40ปี		41-50 ปี		แปลความระดับความเหมาะสม		มากกว่า50ปี		แปลความระดับความเหมาะสม	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	μ	σ
1. ด้านการนำองค์กร	1.05	0.10	1.87	0.33	2.47	0.38	น้อย	ความเหมาะสม	3.30	0.25	2.74	0.65
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	1.05	0.10	1.80	0.33	2.08	0.19	น้อย	น้อย	3.10	0.29	2.49	0.64
3. ด้านการให้คำสำคัญกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสีย	1.00	0.00	1.92	0.19	2.30	0.40	น้อย	น้อย	3.11	0.30	2.59	0.61
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินงาน	1.00	0.00	1.72	0.42	2.12	0.22	น้อยที่สุด	น้อย	3.09	0.31	2.49	0.65
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	1.00	0.00	1.80	0.30	2.26	0.27	น้อย	น้อย	3.18	0.28	2.59	0.64
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	1.00	0.00	1.80	0.24	2.17	0.36	น้อย	น้อย	3.26	0.17	2.59	0.70
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว	1.18	0.12	1.94	0.13	2.31	0.28	น้อย	น้อย	3.38	0.23	2.37	0.66
ภาพรวม	1.03	0.02	1.84	0.26	2.24	0.29	น้อย	น้อย	3.20	0.27	2.60	0.64

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.20$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 21 - 40 ปี และเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.30$) รองลงมา บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และอายุระหว่าง 21 - 40 ปี อายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.10$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 40 ปี และอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.11$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 40 ปี และอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.09$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 40 ปี และอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ด้านการการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.18$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 40 ปี และอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปีตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.26$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง 21 - 40 ปี และอายุที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน.ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วระดับความคิดเห็นบุคลากร
ฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.38$)
ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อายุระหว่าง
21 - 40 ปี และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการที่มีต่อการบริหารงานของ การไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์
 องค์การสมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการ องค์กรสมรรถนะสูง (HPO)	ระดับการศึกษา																											
	ประอม		แปลความ ระดับ		นัยม		แปลความ ระดับ		ปวช.		แปลความ ระดับ		ปวส.		แปลความ ระดับ		ปริญญตรี		แปลความ ระดับ		สูงกว่าปริญญา ตรี		แปลความ ระดับ		รวม		แปลความ ระดับ	
	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	ความเหมาะสม
1. ด้านการนำองค์กร	1.81	0.40	น้อย	น้อย	2.20	0.00	น้อย	น้อย	2.35	0.19	น้อย	น้อย	3.19	0.20	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.74	0.65	มากที่สุด	มากที่สุด	2.74	0.65	มากที่สุด	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผน เชิงยุทธศาสตร์	1.73	0.39	น้อยที่สุด	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	2.76	0.31	มากที่สุด	มากที่สุด	3.97	0.60	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด
3. ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย	1.84	0.32	น้อย	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	2.20	0.36	น้อย	น้อย	3.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.61	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.61	มากที่สุด	มากที่สุด
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ และการวัดผลการดำเนินการ	1.67	0.45	น้อยที่สุด	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	2.02	0.09	น้อย	น้อย	2.76	0.24	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.65	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.65	มากที่สุด	มากที่สุด
5. ด้านการมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล	1.73	0.36	น้อยที่สุด	น้อย	2.06	0.07	น้อย	น้อย	2.18	0.06	น้อย	น้อย	2.88	0.15	มากที่สุด	มากที่สุด	3.96	0.06	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด
6. ด้านการจัดการ กระบวนการ	1.73	0.33	น้อยที่สุด	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	2.00	0.00	น้อย	น้อย	3.02	0.20	มากที่สุด	มากที่สุด	4.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.70	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.70	มากที่สุด	มากที่สุด
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กพท. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว	1.88	0.25	น้อย	น้อย	2.08	0.12	น้อย	น้อย	2.25	0.00	น้อย	น้อย	3.05	0.21	มากที่สุด	มากที่สุด	3.94	0.11	มากที่สุด	มากที่สุด	2.73	0.66	มากที่สุด	มากที่สุด	2.73	0.66	มากที่สุด	มากที่สุด
ภาพรวม	1.77	0.34	น้อย	น้อย	2.04	0.02	น้อย	น้อย	2.14	0.09	น้อย	น้อย	2.95	0.15	มากที่สุด	มากที่สุด	3.98	0.03	มากที่สุด	มากที่สุด	2.60	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด	2.60	0.64	มากที่สุด	มากที่สุด

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.98$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถมตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.97$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถมตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถมตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การวัดผลการดำเนินการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถมตามลำดับ

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.96$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถมตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม

และ ประถมตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมาก ($\mu = 3.94$) ซึ่งมากกว่าบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปวส. ปวช. มัธยม และ ประถม ตามลำดับ

ตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามอายุงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี มากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ซึ่งน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และ บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง

16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีอายุงานใน กฟน. มากกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) รองลงมาบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 21 - 25 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 16 - 20 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 11 - 15 ปี บุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. ระหว่าง 6 - 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานใน กฟน. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการเจ้าหน้าที่มีต่อการบริหารงานของกองไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร
 สมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามตำแหน่งงาน

การบริหารการ จัดการองค์กร สมรรถนะสูง (HPO)			อายุงานใน กทม.																									
			ช่วงไฟฟ้า		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	ช่างเทคนิค		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	วิศวกร		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	ธุรการ/พัสดุ		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	ผู้เขียนพหุแนะ		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	นักประมวลผล		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	นักบริหาร		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	รวม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		
μ	σ	1.90	0.39	น้อย	น้อย	2.63	0.44	น้อย	น้อย	2.24	0.37	น้อย	น้อย	3.20	0.00	น้อย	น้อย	3.20	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.61	0.36	มากที่สุด	มากที่สุด	2.74	0.65	มาก
		1.79	0.36	น้อย	น้อย	2.24	0.37	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.45	0.44	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.64	น้อย
		1.88	0.29	น้อย	น้อย	2.46	0.48	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.47	0.46	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.61	มาก
		1.71	0.41	น้อยที่สุด	น้อย	2.26	0.35	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.00	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.48	0.44	มากที่สุด	มากที่สุด	2.49	0.65	น้อย
		1.79	0.34	น้อย	น้อย	2.41	0.34	น้อย	น้อย	3.00	0.00	น้อย	น้อย	3.12	0.05	น้อย	น้อย	3.14	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.53	0.38	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.64	มาก
		1.79	0.30	น้อย	น้อย	2.35	0.48	น้อย	น้อย	3.16	0.00	น้อย	น้อย	3.16	0.00	น้อย	น้อย	3.16	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.61	0.38	มากที่สุด	มากที่สุด	2.59	0.70	มาก
		1.90	0.22	น้อย	น้อย	2.50	0.39	น้อย	น้อย	3.25	0.00	น้อย	น้อย	3.28	0.09	น้อย	น้อย	3.50	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.71	0.19	มากที่สุด	มากที่สุด	2.73	0.66	มาก
		1.83	0.31	น้อย	น้อย	2.41	0.39	น้อย	น้อย	3.08	0.00	น้อย	น้อย	3.11	0.01	น้อย	น้อย	3.14	0.00	มากที่สุด	มากที่สุด	3.55	0.37	มากที่สุด	มากที่สุด	2.60	0.64	มาก

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.55$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น นักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.61$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับความคิดเห็น เหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.45$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับความคิดเห็น เหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.47$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับความคิดเห็น เหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.48$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับความคิดเห็น เหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.53$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ ธุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับ

ความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.61$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ รุรการ/ พัสดุ วิศวกร มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่า ช่างเทคนิคและช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กพน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีตำแหน่งงานนักบริหารมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.71$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่นนักประมวลผล ขัทยานพาหนะ รุรการ/ พัสดุ วิศวกร ช่างเทคนิค และช่างไฟฟ้า ตามลำดับ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของรถไฟฟ้ามหานครตามแผนยุทธศาสตร์

องค์กรสมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)	ระดับตำแหน่ง													
	ฐี 3 - 4		เปิดความ ระดับ ความเหมาะสม		ฐี 5 - 6		เปิดความ ระดับ ความเหมาะสม		ฐี 7 - 8		เปิดความ ระดับ ความเหมาะสม		ฐี 9 - 10	
	μ	σ			μ	σ			μ	σ			μ	σ
1. ด้านการนำองค์กร	1.84	0.40	น้อย	0.46	2.77	0.46	มาก	0.17	3.26	0.17	มากที่สุด	0.00	4.00	0.00
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	1.75	0.38	น้อยที่สุด	0.46	2.44	0.46	น้อย	0.17	3.05	0.17	มากที่สุด	0.09	3.94	0.00
3. ด้านการให้คำสัตย์กับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้เสีย	1.85	0.31	น้อย	0.48	2.59	0.48	มาก	0.17	3.05	0.17	มากที่สุด	0.00	4.00	0.00
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	1.70	0.44	น้อยที่สุด	0.45	2.45	0.45	น้อย	0.14	3.06	0.14	มากที่สุด	0.00	4.00	0.00
การวัดผลการดำเนินการ														
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	1.75	0.35	น้อยที่สุด	0.43	2.58	0.43	มาก	0.16	3.19	0.16	มากที่สุด	0.07	3.94	0.00
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	1.76	0.32	น้อย	0.55	2.56	0.55	มาก	0.21	3.24	0.21	มากที่สุด	0.00	4.00	0.00
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กปน. ดำเนินการ ทั้ง 6 ข้อ แล้ว	1.89	0.24	น้อย	0.48	2.68	0.48	มาก	0.16	3.45	0.16	มากที่สุด	0.12	3.90	0.00
ภาพรวม	1.79	0.33	น้อย	0.64	2.58	0.64	มาก	0.16	3.19	0.16	มากที่สุด	0.04	3.96	0.00

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี ที่น้อยกว่า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เท่ากับบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10 คือเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่ง ซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสม มากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10, ซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เท่ากับบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10 คือเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เท่ากับบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10 คือเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านการการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10, ซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เท่ากับบุคลากรที่มีระดับ

ตำแหน่งซี 9 - 10 คือเหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 7 - 8 ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน.ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับตำแหน่งซี 11 มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 4.00$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งซี 9 - 10, ซี 7 - 8, ซี 5 - 6 และ ซี 3 - 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอยู่กรณงานเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบริหารงานของกรไฟฟานครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร
 สรรณณะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

การบริหารจัดการองค์กร สมรรถนะสูง (HPO)		รายได้เฉลี่ย														รวม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม			
		น้อยกว่าหรือ เท่ากับ10,000		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		10,001 ถึง 20,000		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		20,001 ถึง 30,000		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		30,001 ถึง 40,000						มากกว่าหรือ เท่ากับ50,000	
μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม	μ	σ	ความเหมาะสม				
1. ด้านการนำองค์กร	1.13	0.10	น้อยที่สุด	2.00	0.22	น้อย	2.24	0.08	น้อย	3.13	0.17	มากที่สุด	3.44	0.34	มากที่สุด	2.74	0.65	มาก			
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	1.08	0.10	น้อยที่สุด	1.90	0.22	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.77	0.36	มากที่สุด	3.26	0.40	มากที่สุด	2.49	0.64	น้อย			
3. ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	1.27	0.31	น้อยที่สุด	1.99	0.04	น้อย	2.01	0.07	น้อย	2.98	0.06	มากที่สุด	3.28	0.42	มากที่สุด	2.59	0.61	มาก			
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การวัดผลการดำเนินงาน	1.00	0.00	น้อยที่สุด	1.85	0.31	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.78	0.31	มากที่สุด	3.28	0.41	มากที่สุด	2.49	0.65	น้อย			
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	1.12	0.15	น้อยที่สุด	1.89	0.20	น้อย	2.12	0.07	น้อย	2.91	0.27	มากที่สุด	3.37	0.35	มากที่สุด	2.59	0.64	มาก			
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	1.18	0.21	น้อยที่สุด	1.88	0.15	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.96	0.37	มากที่สุด	3.43	0.36	มากที่สุด	2.59	0.70	มาก			
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อ แล้ว	1.44	0.27	น้อยที่สุด	1.99	0.04	น้อย	2.18	0.10	น้อย	3.04	0.33	มากที่สุด	3.59	0.22	มากที่สุด	2.73	0.66	มาก			
ภาพรวม	1.17	0.15	น้อยที่สุด	1.93	0.15	น้อย	2.08	0.03	น้อย	2.94	0.25	มากที่สุด	3.38	0.35	มากที่สุด	2.60	0.64	มาก			

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ย พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.38$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.44$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.26$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.28$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.28$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านการการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.37$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.43$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กพน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อ แล้ว บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีระดับรายได้เฉลี่ยมากกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.59$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้เฉลี่ยที่น้อยกว่า ตามลำดับ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของ การไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กร
 สมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามการได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน HPO

การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)		การได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน HPO																											
		เสียงคนสาย		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		วารสาร		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		การประชุม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		การ ประชุม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		จาก ประกาศ		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		ได้รับมากกว่า 1 ข้อ		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม		รวม		แปลความ ระดับ ความเหมาะสม	
μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านการนำองค์กร		1.40	0.29	น้อยที่สุด	2.02	0.10	น้อย	2.20	0.00	น้อย	2.34	0.09	น้อย	2.95	0.26	มาก	3.29	0.24	มากที่สุด	2.74	0.65	มาก							
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์		1.35	0.36	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	1.17	0.23	น้อยที่สุด	3.07	0.31	มาก	2.49	0.64	น้อย							
3. ด้านการให้ความสำคัญกับ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย		1.62	0.42	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.07	0.16	น้อย	2.95	0.09	มาก	3.10	0.29	มาก	2.59	0.61	มาก							
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้การวัดผลการดำเนินการ		1.20	0.34	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.30	0.22	น้อย	3.07	0.32	มาก	2.49	0.65	น้อย							
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล		1.35	0.29	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.07	0.07	น้อย	2.17	0.06	น้อย	2.50	0.24	น้อย	3.16	0.28	มาก	2.59	0.64	มาก							
6. ด้านการจัดการกระบวนการ		1.42	0.28	น้อยที่สุด	1.92	0.13	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.42	0.44	น้อย	3.24	0.27	มาก	2.59	0.70	มาก							
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการ ทั้ง 6 ข้อแล้ว		1.70	0.33	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.12	0.12	น้อย	2.25	0.00	น้อย	2.51	0.24	น้อย	3.35	0.24	มากที่สุด	2.73	0.66	มาก							
ภาพรวม		1.43	0.30	น้อยที่สุด	1.99	0.02	น้อย	2.05	0.02	น้อย	2.12	0.03	น้อย	2.54	0.23	น้อย	3.18	0.27	มาก	2.60	0.64	มาก							

ตารางที่ 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง : HPO (High Performance Organization) โดยจำแนกตามการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.18$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากด้านเดียว (ได้รับจาก 1 ข้อ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการนำองค์กรบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมากที่สุด ($\mu = 3.29$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากด้านเดียว (ได้รับจาก 1 ข้อ) ตามลำดับ

ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.07$) รองลงมาบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้าซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมเท่ากับบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชุมและจากวารสารส่วนบุคคลที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเสียงตามสาย และจากประกาศนั้นมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมน้อยที่สุด ตามลำดับ

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.10$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากด้านเดียว (ได้รับจาก 1 ข้อ) ตามลำดับ

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.07$) รองลงมาบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้าซึ่งมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมเท่ากับบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากประกาศ จากการประชุม และจากวารสารส่วนบุคคลที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเสียงตามสายนั้นมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมน้อยที่สุด

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้าน องค์การสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.16$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์การสมรรถนะสูง : HPO จากด้านเดียว (ได้รับจาก 1 ข้อ) ตามลำดับ

ด้านการจัดการกระบวนการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านองค์การสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 3.24$) รองลงมาบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากหัวหน้าและจากการประชุมมีระดับความคิดเห็นเหมาะสมเท่ากัน ส่วนการได้รับข้อมูลข่าวสารจากวารสารและจากเสียงตามสายนั้น มีระดับความคิดเห็นเหมาะสมน้อยและเหมาะสมน้อยที่สุด ตามลำดับ

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้วบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านองค์การสมรรถนะสูง : HPO จากหลายด้าน (ได้รับมากกว่า 1 ข้อ) มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์การสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสม มากที่สุด ($\mu = 3.35$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสารด้าน องค์การสมรรถนะสูง : HPO จากด้านเดียว (ได้รับจาก 1 ข้อ) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (Hight Performance Organization : HPO) จำแนกตามการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน HPO

การบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง (HPO)	การได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน HPO								
	เป็น		แปลความระดับความเหมาะสม	ไม่ได้เป็น		แปลความระดับความเหมาะสม	รวม		แปลความระดับความเหมาะสม
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านการนำองค์กร	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.75	0.63	มาก	2.74	0.65	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.50	0.63	น้อย	2.49	0.64	น้อย
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.61	0.60	มาก	2.59	0.61	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการ	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.50	0.64	น้อย	2.49	0.65	น้อย
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.61	0.62	มาก	2.59	0.64	มาก
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	1.00	0.00	น้อยที่สุด	2.61	0.69	มาก	2.59	0.70	มาก
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว	1.12	0.17	น้อยที่สุด	2.74	0.65	มาก	2.73	0.66	มาก
ภาพรวม	1.01	0.02	น้อยที่สุด	2.62	0.63	มาก	2.60	0.64	มาก

หมายเหตุ : จากกรณีค่า σ มีค่าการกระจายตัว = 0.00 มีผลมาจากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่มีต่อการบริหารงานของการไฟฟ้านครหลวงตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) โดยจำแนกตามการได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน องค์กรสมรรถนะสูง :HPO มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 2.62$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการนำองค์กรบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 2.75$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO



ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น
คณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีระดับ
ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมน้อย ($\mu = 2.50$)
แต่เหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมิน
ภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์
งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กร
สมรรถนะสูง : HPO มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO
เหมาะสมมาก ($\mu = 2.61$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/
กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการบุคลากร
ฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายใน
ด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง
: HPO เหมาะสมน้อย ($\mu = 2.50$) แต่เหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็น
คณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ด้านการการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้ง
เป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีระดับ
ความคิดเห็น ต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 2.61$)
ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมิน
ภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ด้านการจัดการกระบวนการบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น
คณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO มีระดับ
ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก ($\mu = 2.61$)
ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือผู้ตรวจประเมิน
ภายในด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ด้านผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อ แล้ว บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย
ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/กรรมการหรือผู้ตรวจประเมินภายในด้าน องค์กรสมรรถนะสูง :
HPO มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรสมรรถนะสูง : HPO เหมาะสมมาก
($\mu = 2.74$) ซึ่งเหมาะสมมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน/ กรรมการหรือ
ผู้ตรวจประเมินภายในด้าน องค์กรสมรรถนะสูง : HPO

ตารางที่ 28 บุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่ายจำแนกตามข้อเสนอแนะที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความคิดเห็นเพื่อนำองค์กรมุ่งสู่ องค์กรสมรรถนะสูง : HPO ในภาพรวมของบุคลากรฝ่ายอุปกรณ์งานจำหน่าย ทั้ง 7 ด้าน จำนวน 20 คน

ความคิดเห็น	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการนำองค์กร	1. พนักงานขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงมาก 2. ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอของพนักงานผู้ได้บังคับบัญชา
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	1. ยุทธศาสตร์ของการไฟฟ้านครหลวงไม่มีความยืดหยุ่น
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย	1. ให้ความสำคัญกับลูกค้ามากเกินไปดูแลพนักงาน
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการ	1. การประเมินผลงานไม่มีความเป็นธรรมและไม่แจ้งเหตุผลในการให้คะแนน 2. ปัญหาเรื่องการถ่ายทอดความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษางานและเกิดความขัดแย้ง
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	1. การพิจารณาโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม 2. อัตรากำลังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
6. ด้านการจัดการกระบวนการ	1. คู่มือการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ
7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กปน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อแล้ว	1. พนักงานต้องทำงานหนักขึ้นแต่องค์กรมีประสิทธิภาพควรปรับค่าแรงพนักงาน

จากตารางที่ 28 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านองค์กรสมรรถนะสูง : HPO จำนวน 20 ชุดจากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 261 ชุด พบว่า มีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ที่จะสนับสนุนการปรับปรุงทัศนคติในการทำงานเพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง : HPO ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยพิจารณาเป็นรายด้านตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติทั้ง 7 มิติได้ผล ดังนี้

1. ด้านการนำองค์กร พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่า พนักงานขาดความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรสมรรถนะสูงมาก รองลงมาเห็นว่าผู้บริหารไม่ค่อยเปิดรับความคิดเห็นของพนักงาน
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่ายุทธศาสตร์ของการไฟฟ้านครหลวงไม่มีความยืดหยุ่น
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่าให้ความสำคัญกับลูกค้ามากเกินไปขาดการดูแลพนักงาน

4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้การวัดผลการดำเนินการ พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่า การประเมินผลงานไม่มีความเป็นธรรมและไม่แจ้งเหตุผลในการให้คะแนน รองลงมาเห็นว่าปัญหาเรื่องการถ่ายทอดความรู้เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่ง โยกย้ายทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษางานและเกิดความขัดแย้ง

5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่า อัตรากำลังในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ รองลงมาเห็นว่า การพิจารณาโยกย้ายเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม

6. ด้านการจัดการกระบวนการพบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่าคู่มือการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ

7. ผลลัพธ์ที่ได้เมื่อ กฟน. ดำเนินการทั้ง 6 ข้อ แล้ว พบว่า โดยส่วนใหญ่เห็นว่า พนักงานต้องทำงานหนักขึ้นแต่องค์กรมีประสิทธิภาพควรปรับค่าแรงพนักงานเพิ่มตาม