

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม โดยมีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 312 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา รวม 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.2 ซึ่งผลการศึกษาแบ่งออกได้เป็น 4 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ตอนที่ 3 ผลการศึกษการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	211	71.0
หญิง	86	29.0
รวม	297	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	14	4.7
21 – 30 ปี	95	32.0
31 – 40 ปี	94	31.6
41 - 50 ปี	50	16.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มากกว่า 50 ปี	44	14.8
รวม	297	100.0
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	106	35.7
ปริญญาตรี	155	52.1
ปริญญาโท	26	8.8
ปริญญาเอก	10	3.4
รวม	297	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	102	34.3
11- 20 ปี	80	26.9
21 - 30 ปี	98	33.1
31 - 40 ปี	17	5.7
มากกว่า 40 ปี	0	0.0
รวม	297	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	43	14.5
10,001 - 20,000 บาท	74	24.9
20,001 - 30,000 บาท	71	23.9
30,001 - 40,000 บาท	58	19.5
40,001 - 50,000 บาท	24	8.1
มากกว่า 50,000 บาท	27	9.1
รวม	297	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย คือ เป็นชายจำนวน 211 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.0 และเป็นหญิงจำนวน 86 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.0

2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี เป็นส่วนใหญ่ คือมีจำนวน 95 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 94 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.6 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 50 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 16.9 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 44 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 14.8 อายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 14 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 4.7

3. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ มีจำนวน 155 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมา มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 106 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 35.7 มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.8 มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 10 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 3.4

4. ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 11 ปี มีจำนวน 102 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลา 21 - 30 ปี จำนวน 98 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33.1 มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลา 11 - 20 ปี จำนวน 80 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลา 31 - 40 ปี จำนวน 17 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 5.7

5. รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คือ มีจำนวน 74 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.9 รองลงมา มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 71 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 23.9 มีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 58 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.5 มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 43 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 14.5 มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 27 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.1 มีรายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 24 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.1



ตอนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.76	0.86	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	0.89	มาก	2
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.58	0.92	มาก	3
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.55	0.96	มาก	4
รวม	3.64	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวม ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x} = 3.76$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 3.67$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 3.58$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 3.55$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการทำงาน	3.77	0.86	มาก	4
2. ผู้บริหารสามารถดำรงตนอยู่ในศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง	3.61	0.86	มาก	6
3. ผู้บริหารสามารถเสียดสผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อส่วนรวม และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	3.65	0.91	มาก	5
4. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์วิกฤติ	3.81	0.81	มาก	2
5. ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในอุดมคติ และมีค่านิยมของตนเอง	3.93	0.85	มาก	1
6. ผู้บริหารสามารถสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้	3.79	0.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.76	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวม ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.76$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึง
ความมุ่งมั่นในอุดมคติ และมีค่านิยมของตนเอง ($\bar{x} = 3.93$) ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี
ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์วิกฤติ ($\bar{x} = 3.81$) ผู้บริหารสามารถสร้างความภาคภูมิใจ
ความจงรักภักดี และสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ($\bar{x} = 3.79$) ผู้บริหารสามารถแสดงให้เห็นถึง
ความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 3.77$) ผู้บริหารสามารถเสียดส
ผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x} = 3.65$)
ผู้บริหารสามารถดำรงตนอยู่ในศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ($\bar{x} = 3.61$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ	3.67	0.87	มาก	2
2. ผู้บริหารสามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	3.63	0.88	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.79	0.90	มาก	1
4. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน	3.61	0.90	มาก	5
5. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีมาปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ	3.65	0.94	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.67	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.67$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.79$) ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.67$) ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานนำเทคโนโลยีมาปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.65$) ผู้บริหารสามารถสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.63$) ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นเป้าหมายการทำงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 3.61$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถแสดงกระบวนการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.65	0.81	มาก	2
2. ผู้บริหารสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ	3.50	0.91	มาก	9
3. ผู้บริหารสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการแก้ปัญหา	3.60	0.98	มาก	4
4. ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน พยายามหาแนวทางการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.54	0.93	มาก	7
5. ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน	3.58	0.94	มาก	5
6. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น และแสดงเหตุผลต่างๆ	3.52	0.90	มาก	8
7. ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน โดยไม่วิจารณ์ ความคิดเห็น แม้ว่าจะเห็นแตกต่างความคิดเห็นจากตนเอง	3.55	0.98	มาก	6
8. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่า ปัญหา ทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้	3.66	0.91	มาก	1
9. ผู้บริหารสามารถสร้างให้ผู้ร่วมงานทุกคน มีความร่วมมือร่วมใจกัน ในการแก้ปัญหาดังกล่าว	3.62	0.89	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.58	0.92	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติ มาก ($\bar{x} = 3.58$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่า ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข และสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ ($\bar{x} = 3.66$) ผู้บริหารสามารถ แสดงกระบวนการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.65$) ผู้บริหารสามารถสร้างให้ ผู้ร่วมงานทุกคนมีความร่วมมือร่วมใจกัน ในการแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{x} = 3.62$) ผู้บริหารสนับสนุน ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหา และการแก้ปัญหา ($\bar{x} = 3.60$) ผู้บริหารสามารถทำให้ ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ($\bar{x} = 3.58$) ผู้บริหารสามารถรับฟังความคิดเห็นผู้ร่วมงาน โดยไม่วิจารณ์ความคิดเห็น แม้ว่าจะเห็นแตกต่าง ความคิดเห็นจากตนเอง ($\bar{x} = 3.55$) ผู้บริหารสามารถสร้างกำลังใจให้ผู้ร่วมงานพยายามหาแนวทางการ แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.54$) ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความ คิดเห็น ได้แสดงความคิดเห็น และแสดงเหตุผลต่างๆ ($\bar{x} = 3.52$) ผู้บริหารสามารถเผชิญกับ สถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.50$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมอบหมายงาน ให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม ของแต่ละบุคคล	3.52	0.93	มาก	5
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.54	0.98	มาก	3
3. ผู้บริหารส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.56	0.93	มาก	2
4. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน แก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.60	0.96	มาก	1
5. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ด้วยความจริงใจ และยุติธรรม	3.53	0.99	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.55	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.55$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำวิธีการปฏิบัติงานแก่ ผู้บริหารส่งเสริม และผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 3.60$) ผู้บริหารส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ($\bar{x} = 3.56$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.54$) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ด้วยความจริงใจ และยุติธรรม ($\bar{x} = 3.53$) ผู้บริหารมอบหมายงาน ให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.52$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานแบบสมดุล

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การบริหารงานแบบสมดุล	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มุมมองด้านการเงิน	3.67	0.84	มาก	1
2. มุมมองด้านลูกค้า	3.60	0.93	มาก	3
3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน	3.66	0.89	มาก	2
4. มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา	3.59	0.96	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.63	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารงานแบบสมดุล ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.63$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายมุมมอง พบว่า มุมมองที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ มุมมองด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.67$) มุมมองด้านกระบวนการภายใน ($\bar{x} = 3.66$) มุมมองด้านลูกค้า ($\bar{x} = 3.60$) มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ($\bar{x} = 3.59$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านการเงิน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านการเงิน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถเพิ่มรายได้จากการดำเนินงาน และจากธุรกิจเสริมอื่นๆ	3.67	0.91	มาก	3
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายงบทำการให้อยู่ในกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	3.67	0.80	มาก	2
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถใช้ระบบควบคุมภายใน เพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน	3.66	0.83	มาก	4
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารลูกหนี้ได้โดยให้มีอายุลูกหนี้ลดลง และลดลูกหนี้เงินประกัน	3.70	0.76	มาก	1
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า	3.65	0.90	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.67	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านการเงิน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.67$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารลูกหนี้ได้โดยให้มีอายุลูกหนี้ลดลง และลดลูกหนี้เงินประกัน ($\bar{x} = 3.70$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายงบทำการให้อยู่ในกรอบงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ($\bar{x} = 3.67$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถเพิ่มรายได้จากการดำเนินงาน และจากธุรกิจเสริมอื่นๆ ($\bar{x} = 3.67$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถใช้ระบบควบคุมภายใน เพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.66$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารสินทรัพย์ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ($\bar{x} = 3.65$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านลูกค้า ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านลูกค้า	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถโฆษณาประชาสัมพันธ์องค์การ และให้บริการแบบศูนย์บริการครบวงจร	3.57	0.92	มาก	4
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสรุปวิเคราะห์ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำมาปรับปรุงองค์การ	3.59	0.94	มาก	3
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถที่จะรักษาส่วนแบ่งการตลาด	3.68	0.88	มาก	1
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถลดข้อร้องเรียนของลูกค้า	3.61	0.97	มาก	2
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถเผยแพร่ความรู้ และให้หน่วยงานท้องถิ่น มีส่วนร่วมกับองค์การ	3.55	0.95	มาก	5
รวมเฉลี่ย	3.60	0.93	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารงานแบบสมดุลในมุมมองด้านลูกค้า ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.60$) สามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถที่จะรักษาส่วนแบ่งการตลาด ($\bar{x} = 3.68$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถลดข้อร้องเรียนของลูกค้า ($\bar{x} = 3.61$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสรุปวิเคราะห์ความพึงพอใจของลูกค้า เพื่อนำมาปรับปรุงองค์การ ($\bar{x} = 3.59$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถโฆษณาประชาสัมพันธ์องค์การ และให้บริการแบบศูนย์บริการครบวงจร ($\bar{x} = 3.57$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถเผยแพร่ความรู้ และให้หน่วยงานท้องถิ่น มีส่วนร่วมกับองค์การ ($\bar{x} = 3.55$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบสมมูลใน มุมมองด้านกระบวนการภายใน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การบริหารงานแบบสมมูลในมุมมองด้านกระบวนการภายใน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารพัสดุ ให้เพียงพอต่อการใช้งานได้	3.59	0.97	มาก	10
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถก่อสร้างปรับปรุง ระบบไฟฟ้า และซ่อมแซมระบบจำหน่ายได้	3.89	0.90	มาก	1
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสร้างความเชื่อถือได้ ของระบบไฟฟ้าตามเกณฑ์ชี้วัด SAIFI และSAIDI	3.88	0.78	มาก	2
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถลดหน่วยสูญเสีย ในระบบไฟฟ้า และทำให้เกิดความเชื่อถือในระบบไฟฟ้า	3.78	0.83	มาก	5
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถตรวจสอบปรับปรุง อุปกรณ์ทางไฟฟ้า และป้องกันการละเมิดการใช้ไฟฟ้า	3.73	0.89	มาก	6
6. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถควบคุม แรงดันไฟฟ้าที่จุดซื้อ ขาย ให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพบริการ	3.71	0.94	มาก	7
7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถรักษาระดับ มาตรฐานคุณภาพบริการทั่วไป และประกันคุณภาพการผู้ใช้ไฟฟ้า	3.87	0.92	มาก	3
8. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนา Web Site มาให้บริการ และใช้ระบบ SAP ในกระบวนการให้บริการ	3.83	0.92	มาก	4
9. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนานวัตกรรม ในด้านผลิตภัณฑ์ และการบริการ	3.64	0.85	มาก	9
10. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถยกระดับคุณภาพ การทำงาน และความปลอดภัยอาชีวอนามัย	3.68	0.94	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.76	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารงานแบบสมมูลในมุมมองด้านกระบวนการภายใน ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.76$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถก่อสร้างปรับปรุง ระบบไฟฟ้า และซ่อมแซมระบบจำหน่ายได้ ($\bar{x} = 3.89$)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสร้างความเชื่อถือได้ของระบบไฟฟ้าตามเกณฑ์ชี้วัด SAIFI และSAIDI ($\bar{x} = 3.88$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถรักษาระดับมาตรฐานคุณภาพบริการทั่วไป และประกันคุณภาพการผู้ใช้ไฟฟ้า ($\bar{x} = 3.87$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนา Web Site มาให้บริการ และใช้ระบบ SAP ในกระบวนการให้บริการ ($\bar{x} = 3.83$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถลดหน่วยสูญเสียในระบบไฟฟ้า และทำให้เกิดความเชื่อถือในระบบไฟฟ้า ($\bar{x} = 3.78$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถตรวจสอบปรับปรุงอุปกรณ์ทางไฟฟ้า และป้องกันการละเมิดการใช้ไฟฟ้า ($\bar{x} = 3.73$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถควบคุมแรงดันไฟฟ้าที่จุดซื้อ-ขายให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพบริการ ($\bar{x} = 3.71$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถยกระดับคุณภาพการทำงาน และความปลอดภัยอาชีวอนามัย ($\bar{x} = 3.68$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนานวัตกรรมในด้านผลิตภัณฑ์ และการบริการ ($\bar{x} = 3.64$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถบริหารพัสดุให้เพียงพอต่อการใช้งานได้ ($\bar{x} = 3.59$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานแบบสมดุลงในมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

การบริหารงานแบบสมดุลงในมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถมีงานกิจกรรมสัมพันธ์ให้พนักงาน มีความรัก ความสามัคคี	3.69	0.95	มาก	3
2. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.75	0.93	มาก	1
3. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถขยายผลนวัตกรรม อีกทั้งส่งเสริมงานวิชาการ และนวัตกรรม	3.69	0.99	มาก	4
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสรุปวิเคราะห์ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงองค์การได้	3.64	0.96	มาก	5
5. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถจัดการประชุมชี้แจงงานด้านต่างๆ และจัดฝึกอบรมพนักงานในงานได้	3.73	0.96	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.70	0.96	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารงานแบบสมดุลงในมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ($\bar{x} = 3.70$) สามารถเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 3.75$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถจัดการประชุมชี้แจงงานด้านต่างๆ และจัดฝึกอบรมพนักงานในงานได้ ($\bar{x} = 3.73$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคใต้ สามารถมีงานกิจกรรมสัมพันธ์ให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี ($\bar{x} = 3.69$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถขยายผลนวัตกรรมอีกทั้งส่งเสริมงานวิชาการ และนวัตกรรม ($\bar{x} = 3.69$) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ สามารถสรุปวิเคราะห์ ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงองค์การได้ ($\bar{x} = 3.64$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้

	การบริหารงานแบบสมดุล										
			มุมมองด้านการเงิน		มุมมองด้านลูกค้า		มุมมองด้านกระบวนการภายใน		มุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา		การบริหารงานแบบสมดุล
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
	3.67	0.84	3.60	0.93	3.66	0.89	3.59	0.96	3.63	0.91	
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	3.76	0.86	0.913**	0.890**	0.879**	0.909**	0.906**				
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	0.89	0.933**	0.946**	0.915**	0.942**	0.933**				
ด้านการกระตุ้น ทาง ปัญญา	3.58	0.92	0.911**	0.934**	0.905**	0.947**	0.931**				

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

	\bar{x}	S.D.	การบริหารงานแบบสมดุล									
			มุมมองด้านการเงิน		มุมมองด้านลูกค้า		มุมมองด้านกระบวนการภายใน		มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา		การบริหารงานแบบสมดุล	
			\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		\bar{x}
			3.67	0.84	3.60	0.93	3.66	0.89	3.59	0.96	3.63	0.91
ด้านการคำนึงถึง												
ความเป็นปัจเจกบุคคล	3.55	0.96	0.911**	0.948**	0.917**	0.951**	0.911**					
ภาวะผู้นำ												
การเปลี่ยนแปลง	3.64	0.91	0.913**	0.890**	0.897**	0.909**	0.910**					

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุล มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูงมาก ($r = 0.910$)

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรายด้านกับการบริหารงานแบบสมดุลของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก คือ ด้านการสร้างความมั่นคงใจ ($r = 0.933$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = 0.931$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($r = 0.911$) และด้านการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = 0.906$) ตามลำดับ

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานแบบสมดุลเป็นรายมุมมองของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 ภาคใต้ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมุมมองที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก คือ มุมมองด้านการเงิน ($r = 0.913$) และมุมมองด้านการเรียนรู้ และการพัฒนา ($r = 0.909$) ส่วนมุมมอง

ที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ สูง คือ มุมมองด้านกระบวนการภายใน ($r = 0.897$) และมุมมองด้านลูกค้า ($r = 0.890$) ตามลำดับ

