

การยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี
The Acceptance of Organizational Restructuring of Employees
from The Provincial Electricity Authority, Phetchaburi Province

พุทธิชัย สมานมิตร^{1*} และ สุรวี ศุนาลัย²
(Puttichai Samarnmit¹ and Suravee Sunalai²)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาผลของการรับรู้ต่อการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากร 235 คน จากบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ทั้งหมด 279 คน (ร้อยละ 84) การทดสอบสมมติฐานใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ประกอบด้วย การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีการศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่ง และอายุงานต่างกัน มีการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน ส่วนอายุไม่มีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร และ 2) การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างร่วมกันอธิบายความผันแปรการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรได้ร้อยละ 75.0 เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง (X_1) ด้านสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (X_2) และด้านกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร (X_4) สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ คือ

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

คำสำคัญ: การปรับโครงสร้างองค์กร การยอมรับ การรับรู้

1 นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,10210

Student of Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University,10210

2 อาจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์,10210

Instructor and Ph.D., Dhurakij Pundit University,10210

Corresponding author: putputtichai@gmail.com

ABSTRACT

This research study aimed to 1) compare the acceptance of organizational restructuring of employees from the PEA (Provincial Electricity Authority) in Phetchaburi province, classified by personal factors; and 2) investigate the impacts arising from the perception of the employees from the PEA in Phetchaburi province towards the acceptance of organizational restructuring. Quantitative analysis using an online questionnaire survey was used to collect data 235 employees out of 279 employees from the PEA in Phetchaburi province (84%). The hypotheses were analyzed using Independent Sample t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The findings showed that: 1) the acceptance of organizational restructuring of the employees from the PEA in Phetchaburi province, classified by education background, division, work position, and work experience was significantly different, whereas the acceptance of organizational restructuring classified by age was not significantly different and 2) 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 included the acknowledgement of organizational restructuring (X_1), duties and responsibility (X_2), and 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: Organizational restructuring, Acceptance, Perception

Article history:

Received 27 October 2022

Revised 14 May 2023

Accepted 16 May 2023

SIMILARITY INDEX = 2.46 %

1. บทนำ

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค หรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority หรืออักษรย่อ PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่จำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด ทั่วประเทศ ยกเว้นจังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับการสถาปนาตามพระราชบัญญัติการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคพุทธศักราช 2503 ณ วันที่ 28 กันยายน 2503

ตั้งแต่ปี 2563 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ปรับโครงสร้างขององค์กร เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน (Lean Organization) โดยเน้นความเหมาะสมของจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ระยะห่างระหว่างตำแหน่ง และจำนวนระดับชั้น เพื่อรองรับการขยายธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าในอนาคต (Energy Disruption) โดยรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีผลจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) มุ่งสู่การไฟฟ้ายุคดิจิทัล (Digital Utility) และการดำเนินธุรกิจเสริมกับธุรกิจใหม่ เพื่อ 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยการบริหารธุรกิจที่มีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง และ 2) การกระจายอำนาจไปสู่ภูมิภาค และความเชื่อมโยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้กำหนดแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กร (ปี 2563 - 2567) ด้านปฏิบัติการด้านเครือข่ายไฟฟ้าให้เกิดความเสถียรภาพในระดับภูมิภาค โดยสร้างความชัดเจนระหว่าง Front Office และ Back Office แยกเป็นกลุ่มงานให้บริการลูกค้า (Service) และกลุ่มงานบริหารเครือข่าย (Network) อย่างชัดเจน (กองวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์, 2562)

การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่หลายองค์กรนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร แต่ไม่ใช่ทุกองค์กรจะบรรลุเป้าหมายของการปรับโครงสร้าง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการปรับโครงสร้างองค์กร คือ การรับรู้และการยอมรับของบุคลากร โดยที่การรับรู้จะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ในการรับและประมวลผลข้อมูล ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคล (ภิระเนตร์ วิทยานรรัตน์, 2561) ในการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร (วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน, 2565) มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่บวกและแง่ลบจากการปรับโครงสร้างองค์กร หากการปรับเปลี่ยนสร้างความคลุมเครือไม่ชัดเจน โดยเฉพาะหากพนักงานเกิดการรับรู้ว่าการปรับโครงสร้างไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งผลประโยชน์ของพนักงานด้านเศรษฐกิจ สถานภาพ และบทบาทหน้าที่เดิม อาจทำให้เกิดการต่อต้านความเปลี่ยนแปลง และความเครียดวิตกกังวลของพนักงานที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานได้ (Swanson and Power, 2001)

จากแผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2563 – 2567 ที่กำหนดไว้ว่า ในปี 2565 มีเป้าหมายในการพลิกองค์กร สู่การเป็น Digital Utility และปี 2570 มีเป้าหมายเพื่อก้าวสู่ผู้นำ ในธุรกิจด้านไฟฟ้า ทั่วประเทศ และในระดับภูมิภาค โดยวางแผนการปรับโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคทั้ง 4 ภาค โดยภาคใต้ เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 6 จังหวัด มีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีเป็นหน่วยงานนำร่องในการปรับโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และการยอมรับของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการปรับโครงสร้างองค์กร โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการให้ผู้บริหารได้นำข้อมูลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารกับบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ให้มีการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กรเพิ่มมากขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการปรับโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอื่นๆ ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเพชรบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาผลของการรับรู้ต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กร หมายถึง แบบแผนของความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างงานต่างๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสาร การบังคับบัญชา และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) การปรับโครงสร้างองค์กร (Organizational Restructuring) จึงเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การกระจายอำนาจหน้าที่ขององค์กรจากโครงสร้างเดิม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (เกษวลี สังขทิพย์, 2556)

การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อทั่วทั้งองค์กร เช่น การปิดบางธุรกิจ การขยายธุรกิจ การควบรวมธุรกิจ การถ่ายโอนกิจกรรมการผลิต การจ้างบุคคลภายนอก การโยกย้ายงานภายใน เป็นต้น (วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน, 2565) จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รูปแบบกระบวนการทำงาน และข้อบังคับในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิรูปอำนาจหน้าที่ (Authority) การกำกับดูแล (Governance) การปรับเปลี่ยนคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) การทำงานข้ามสายงาน (Cross function) เป็นต้น (เกษวลี สังขทิพย์, 2556; วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และพลอย สุดอ่อน, 2565)

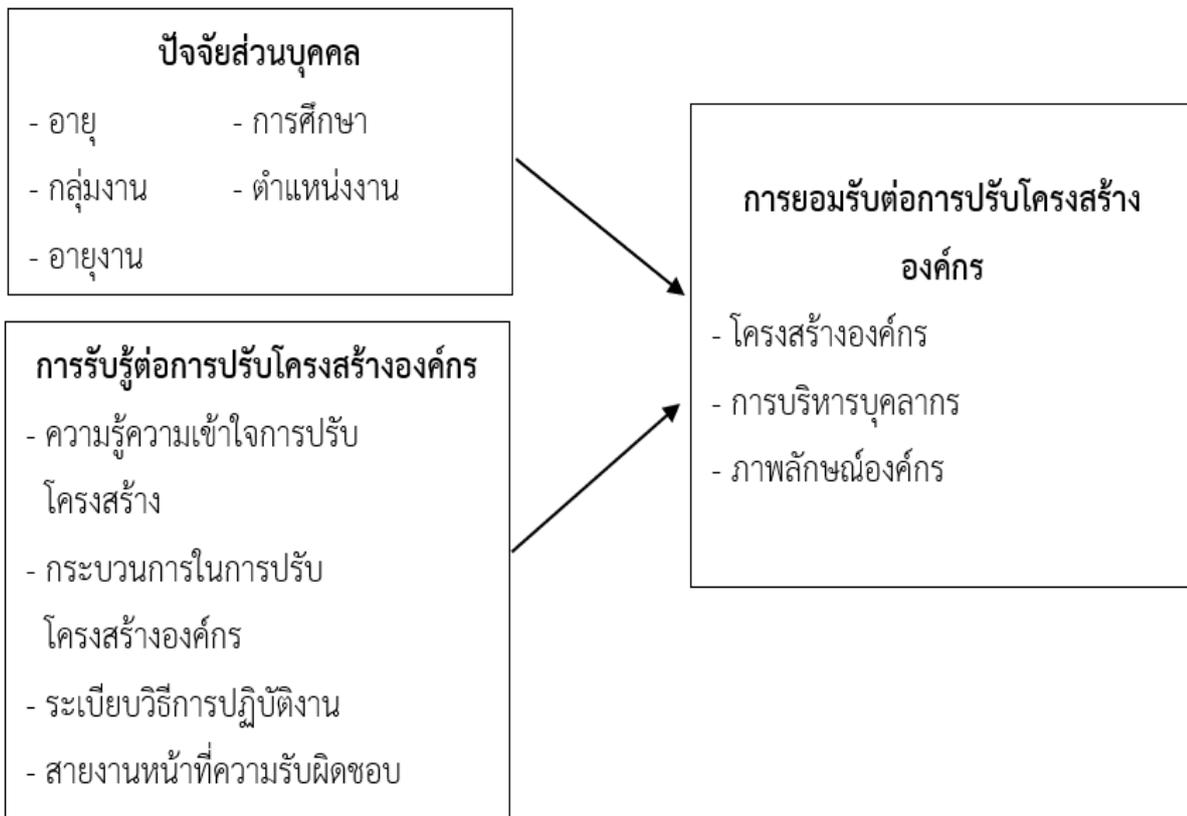
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้และการยอมรับ

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการ การจัดระเบียบ การตัดสินใจ การเลือกรับข้อมูล ที่บุคคลได้รับความรู้สึกแล้วแปลความหมาย หรือตีความจากสิ่งที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ และความรู้ การรับรู้จะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคน โดยเลือกข้อมูลที่ผ่านมา ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ ส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคคล (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) โดยการรับรู้ ประกอบด้วย ความรู้เดิม และความต้องการ หรือทัศนคติ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจะหมายถึง การที่บุคลากรพิจารณาข้อมูลขององค์กรจาก นโยบาย กฎระเบียบ บรรทัดฐาน วัฒนธรรมองค์กร และผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร (ธนวิษฐ์ เกษศิลา ธัญนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี งามนัญญ, 2565)

การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลเกิดความพอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจ โดยไม่รู้สึกรู้ว่าเกิดจากการบังคับ บุคคลจะรับรู้ เรียนรู้ และใช้เวลาในการตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเป็นช่วงเวลาสั้นๆ หรือใช้เวลานานก็ได้ (Rogers and Shoemaker, 1971; Foster, 1973) ในการศึกษาการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จะครอบคลุมถึงการยอมรับต่อโครงสร้างองค์กร ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ และผลกระทบต่อของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงาน (วีระยุทธ์ วีริยะสหกิจ, 2555)

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยประยุกต์จากการศึกษาเรื่องการรับรู้ของโสภิตา เปรมพงษ์ (2556) การยอมรับจาก วีระยุทธ์ วีริยะสหกิจ (2555) และ Long and Cuong (2020) แสดงตามแผนภาพที่ 1 ดังนี้

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรี แบ่งเป็นพนักงาน 213 คน ลูกจ้าง 66 คน รวมทั้งสิ้น 279 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด หลังจากแจกแบบสอบถาม มีผู้ตอบกลับมา 243 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ต้องคัดออก 8 ชุด คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผล 235 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.23 ของพนักงานทั้งหมด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบบ Check List 5 ข้อ ส่วนที่ 2 การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ กฟภ. เลือกตอบได้ 5 ระดับ (Likert Scale) 16 ข้อ โดยตัดแปลงจาก โสภิตา เปรมพงษ์ (2556) มีค่าความเชื่อมั่น 0.85 และส่วนที่ 3 การยอมรับต่อการปรับโครงสร้างของ กฟภ. เลือกตอบได้ 5 ระดับ (Likert Scale) 12 ข้อ โดยตัดแปลงจาก วีระยุทธ์ วีริยะสทกิจ (2555) และ Long and Cuong (2020) มีค่าความเชื่อมั่น 0.85

3.3 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 99 คน ร้อยละ 42.13 การศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 118 คน ร้อยละ 50.21 กลุ่มงานส่วนใหญ่กลุ่มงานเครือข่าย (Network) จำนวน 140 คน ร้อยละ 59.57 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ระดับวิชาชีพ จำนวน 124 คน ร้อยละ 52.77 และอายุงานส่วนใหญ่ อายุงาน 5-10 ปี จำนวน 108 คน ร้อยละ 45.96

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 อยู่ในระดับมาก และระเบียบวิธีการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

| การรับรู้ต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|-------|-----------|
| 1. ความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง | 4.26 | 0.827 | มากที่สุด |
| 2. กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร | 4.28 | 0.687 | มากที่สุด |
| 3. ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน | 3.93 | 0.763 | มาก |
| 4. สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ | 3.97 | 0.711 | มาก |
| รวม | 4.11 | 0.680 | มาก |

ผลการวิเคราะห์การยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาพลักษณ์องค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาโครงสร้างองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด และ การบริหารบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

| การยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร | \bar{x} | S.D. | ระดับ |
|------------------------------------|-----------|-------|-----------|
| 1. โครงสร้างองค์กร | 4.21 | 0.869 | มากที่สุด |
| 2. การบริหารบุคลากร | 3.93 | 0.795 | มาก |
| 3. ภาพลักษณ์องค์กร | 4.30 | 0.879 | มากที่สุด |
| รวม | 4.25 | 0.831 | มากที่สุด |

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ด้วยวิเคราะห์การถดถอยพหุ

จากการทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะเส้นตรงร่วมเชิงพหุ (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ Variation Inflation Factor (VIF) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปรด้านการรับรู้และการยอมรับต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า Variation Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Hair et al. 2010) แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้นตรง จึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แสดงจากตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

| | B | SE. | Beta | t | P | Tol | VIF |
|---|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| Constant | 0.348 | 0.187 | | 1.863 | 0.064 | | |
| ความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้างองค์กร (X ₁) | 0.434 | 0.050 | 0.432 | 8.739 | 0.000* | 0.445 | 2.245 |
| กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร (X ₂) | 0.256 | 0.058 | 0.212 | 4.449 | 0.000* | 0.480 | 2.082 |
| ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน (X ₃) | 0.116 | 0.061 | 0.107 | 1.909 | 0.057 | 0.349 | 2.869 |
| สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (X ₄) | 0.303 | 0.060 | 0.259 | 5.020 | 0.000* | 0.408 | 2.449 |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์โมเดลของการรับรู้ต่อการปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร

| Model | R | R ² | Adjusted R ² | S.E. |
|---------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|-------|
| การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร | 0.766 | 0.750 | 0.745 | 0.419 |

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย R² = 0.750 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่า การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ร้อยละ 75.0 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 25.0 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง (Beta = 0.432) กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กร (Beta = 0.212) สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (Beta = 0.259) ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และการรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.064 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R = 0.766) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับ (Adj. R² = 0.745) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = 0.419) สามารถพยากรณ์ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

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

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

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

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

บุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่ง และอายุงานที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่อายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอายุ ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ อมรเอียร (2552) พบว่า อายุของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อัญชลี โปปลอดแก้ว (2553) พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของ กองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ์ วีริยะสทธิกิจ (2555) ที่พบว่า อายุของพนักงานของบริษัทไบเออร์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการปรับโครงสร้างขององค์กร แตกต่างกัน และงานวิจัยของโสภิตา เปรมพงษ์ (2556) ที่พบว่า อายุของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระยุทธ์ วีริยะสทธิกิจ (2555) ที่พบว่า อายุงาน ของพนักงาน บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นต่อกระบวนการปรับโครงสร้างขององค์กร แตกต่างกัน และงานวิจัยของโสภิตา เปรมพงษ์ (2556) ที่พบว่า อายุงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ อมรเอียร (2552) ที่พบว่า ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ อัญชลี โปปลอดแก้ว (2553) ที่พบว่า ชั้นยศ และอายุราชการของข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของกองตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาพบข้อมูลที่น่าสนใจคือ พนักงานตำแหน่งงานระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) และกลุ่มงานสนับสนุน (Support) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยในการยอมรับการปรับโครงสร้างน้อยกว่าตำแหน่งงาน และกลุ่มงานอื่น อาจเป็นเพราะ ระดับบริหาร (ชส.ขึ้นไป) มีความใกล้ชิดต่อการปรับโครงสร้าง อาจทำให้เกิดความวิตกกังวลในการสื่อสารนโยบาย และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการปรับโครงสร้าง ส่วนกลุ่มงานสนับสนุน (Support) เป็นกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน back office เมื่อมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้มีแนวโน้มของการลดจำนวนบุคลากร หรือยุบรวมกับกลุ่มงานอื่น ก่อให้เกิดความเครียดวิตกกังวล (Swanson and Power, 2001) จึงทำให้มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยกว่าตำแหน่งงาน และกลุ่มงานอื่น

การรับรู้ต่อการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ แต่ด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของความรู้ความเข้าใจการปรับโครงสร้าง สายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ และกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรที่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะคณะทำงานในการปรับโครงสร้างของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีการประชุม วางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งช่วงก่อนปรับโครงสร้าง และขณะปรับโครงสร้าง รวมทั้งคณะทำงานในการปรับโครงสร้างได้ประชุมรับฟังข้อเสนอแนะ และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจถึงประโยชน์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับ ตลอดจนกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรที่จะมีผลกระทบต่อบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของภิระเนตร วิทยานรัตนา (2561) พบว่า กระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรซึ่งครอบคลุมถึงผู้นำองค์กร การสื่อสาร และนโยบายที่ชัดเจนส่งผลต่อการยอมรับในการปรับโครงสร้างองค์กรของสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษวลี สังข

ทิพย์ (2556) พบว่า นโยบายซึ่งเป็นกระบวนการในการปรับโครงสร้างองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีขององค์กรอิสระแห่งหนึ่ง

ในด้านระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร อาจเป็นเพราะการปรับโครงสร้างเกิดขึ้นในช่วงนำร่อง จึงยังมีปัญหา หรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน บางประการอยู่บ้าง ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินแก้ไข (Swanson and Power, 2001) ในการปรับปรุงขั้นตอนปฏิบัติงาน เพื่อให้โครงสร้างใหม่มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหาร และคณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้างควรพิจารณารูปแบบ และสาระของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ในการปรับโครงสร้างขององค์กรให้หลากหลาย และครอบคลุมตามความสนใจของบุคลากร เพื่อส่งผลให้เกิดการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างขององค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไปด้วย

2. การรับรู้ต่อการปรับโครงสร้างมีผลต่อการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กร ดังนี้

2.1) ผู้บริหารควรชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่บุคลากร และองค์กรได้รับในการปรับโครงสร้างองค์กร

2.2) คณะทำงานปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ควรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการ ในการปรับโครงสร้างทั้งช่วงก่อน และระหว่างปรับโครงสร้างอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะต่อการปรับโครงสร้าง

2.3) ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างใหม่ที่ส่งเสริมให้การติดต่อประสานงานระหว่างการผลิตไฟฟ้ามีความสะดวกมากขึ้น

2.4) ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างใหม่ที่เอื้อให้บุคลากรตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผู้ที่สนใจ ควรศึกษาเรื่องการยอมรับต่อการปรับโครงสร้างองค์กรของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่การไฟฟ้านำร่องอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และนำมาเปรียบเทียบกับได้

2. ผู้ที่สนใจ ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร เช่น ความผูกพัน ในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3. ผู้ที่สนใจ ควรศึกษาเกี่ยวกับการต่อต้านการปรับโครงสร้างองค์กรเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- กองวางแผนวิสาหกิจ ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์. (2562). **แผนยุทธศาสตร์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2563-2567**. กรุงเทพมหานคร: กองการพิมพ์ ฝ่ายธุรการ.
- เกษวลี สังขทิพย์. (2556). **การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีขององค์กรอิสระ**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ธนวิษฐ์ เกษศิลา, ธีรนันท์ บุญอยู่ และสุมาลี งามนัญ. (2565). อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานในสถานประกอบการเกี่ยวกับการตัดกรอผ้าใยสังเคราะห์ จังหวัดระยอง. **วารสารด้านการบริหารธุรกิจและการเมือง**, 11(1), 61-76.
- ภิระเนตร์ วิทยาธนรัตน. (2561). **การเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและผลกระทบต่อพนักงาน กรณีศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วรพจน์ อมรเจียร. (2552). **การยอมรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและการพัฒนาองค์กรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย, และ พลอย สุดอ่อน. (2565). สุขภาวะของพนักงานหลังจากการปรับโครงสร้างขององค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน. **วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 5(1), 22-36.
- วีระยุทธ์ วีริยะสหกิจ. (2555). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- โสภิตา เปรมพงษ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วม กับการยอมรับการปรับโครงสร้างองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัญชลี โอปลอดแก้ว. (2553). **ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร : กรณีศึกษาจากตำรวจสื่อสาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- George , M., and Foster. (1973). **Tradition Societies and Technological Change**. New York: Harper and Row Publishers.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis**. (7th ed.). Pearson Education: New York.
- Long, P.D., and Cuong, P.D. (2020). Restructuring and Coporate Productivity: Empirical Evidence From Vietnam Textile and Garment Industry. **Journal of Management Information and Decision Sciences**, 23(3), 215-222.

- Rogers, E.M., Everett, M., Shoemaker, and Floyd, F. (1971). **Communication of Innovation: A Cross Cultural Approach**. New York: Free Press.
- Swanson, V., and Power, P. (2001). Employees' Perceptions of Organizational Restructuring: The Role of Social Support. **Work and Stress**, 15(2), 161-178.