

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม
The Guidelines for The Promotion of Performance Efficiency of Employees at
the Electricity Generating Authority of Thailand through Transformational
Leadership, Knowledge Management, and Innovation Behavior

พนธ์ พุทธานุกรณ์¹, ทิฆัมพร พันลึกเดช²

Pon Putthanukorn¹, Tikhamporn Punluekdej²

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Southeast Asia University

Author for Correspondence: Email: tikhamporn.pu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสนทนากลุ่ม โดยมีผู้เชี่ยวชาญได้แก่ รองผู้ว่าการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย 8 กลุ่มสายงาน และนิติกร 1 คน จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) และ วิเคราะห์ส่วนประกอบ (Component analysis) และตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีสามเส้า (Triangulation method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน 2) การจัดการความรู้ จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนปัญญา (Intellectual Capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง และ 3) พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นนวัตกรรมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยความแตกต่างในแต่ละบุคคล รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์ของผู้บริหาร

คำสำคัญ: การเพิ่มประสิทธิภาพ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การจัดการความรู้; พฤติกรรมการ; สร้างสรรค์นวัตกรรม

Received:28/05/2566, Revised: 08/06/2566,Accepted: 08/06/2566

Abstract

The objective of this research was to discover the guidelines for the promotion of performance efficiency of employees at the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) through transformational leadership, knowledge management, and innovation behavior. This is considered as a qualitative research in which there are a study of related documents and an organization of a focus group discussion from 9 specialists in the area of study. The obtained data were analyzed by using content and component analysis and then verified by using a data triangulation method. The results of the study revealed that: 1) the transformational leadership has an effect on the organizational performance, the executives must develop themselves in order to cope with rapid changes, say, technology in the social world that affects the employees and stakeholders on performing their work, 2) knowledge management refers to the ability to convert the available data in the form of intellectual capital by exchanging knowledge among individuals and, at the same time, dispersing the said knowledge intensively, and 3) innovation behavior is an innovation with regard to work that produce a direct impact on performance efficiency, however, it depends on the context and the differences among individuals including the perception of organization's support over the creation of innovation as well as the relationship of the executives.

Keywords: Guidelines for The Promotion of Efficiency; Transformational Leadership; Knowledge Management; Innovative Behavior

บทนำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ให้ความสำคัญกับบุคลากรว่า เป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ให้เป็นเลิศ โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2564) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ที่เป็นทักษะสำคัญที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน เพราะเป็นกระบวนการทางปัญญาที่ใช้ความคิดหลายๆ อย่างมารวมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) ขึ้น โดยพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม คือ การแสดงออกของบุคคล ในการคิดริเริ่มสร้างสิ่งต่าง ๆ หรือปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ การแสวงหาโอกาส การวิเคราะห์ข้อมูล การเป็นผู้นำความคิด และการประยุกต์ใช้ความคิดเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (เป้ทมา ศรีมณ, 2562: 45-48 และ กาญจนา คลายใจ และวันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ, 2565: 13-22) ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรต่างๆ เช่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค่นวัตกรรม (เดือนนภา เสนแก้ว, 2564: 50-67) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) อันได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและเข้าถึงความรู้ และถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (งานนโยบายและพัฒนาคูณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะทำให้มีฐานความรู้ที่มีคุณค่า และสามารถต่อยอดความรู้ให้เกิดเพิ่มมากขึ้น และถ่ายทอดไปยังบุคลากรอื่น ขณะเดียวกัน ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงและสร้างขึ้นใหม่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ที่ทำให้ความรู้กลายเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญมากขึ้น ดังนั้นแนวคิดและหลักการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในทุกระดับ (ภาวิณี ดิสุขและคณะ, 2558: 17-23) ดังนั้น การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความทันสมัย มีบุคลากรจำนวนมาก และก็ได้รับการยอมรับจากคนโดยทั่วไปว่ามีความมั่นคง แต่ในปัจจุบันก็ประสบกับปัญหาความไม่พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งสาเหตุเหล่านี้มีมานานมาประการเช่น สภาพทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทน สิทธิและประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ ลักษณะที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อมการทำงาน ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้นี้มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพตลอดจนความก้าวหน้าขององค์กร และเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ตลอดจนปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์กร ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรม จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้วยการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บและเข้าถึงความรู้ และถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้เพื่อนำไปใช้ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวเมื่อนำมาพิจารณาในแง่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยนี้ คาดว่าจะเป็นแนวทางที่จะช่วยพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพที่ต่างก็ดำเนินธุรกิจที่แข่งขันกัน นอกจากนี้ก็เพื่อที่จะช่วยการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research Methodology) ที่มุ่งถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม 2565 รวมระยะเวลา 12 เดือน โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานขึ้นตรงผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่อยู่ใน 8 กลุ่มสายงาน ได้แก่ สายงานนิติกรการ สายงานนโยบายและแผน สายงานการบัญชีและการเงิน สายงานการบริหาร สายงานกิจการสังคม สายงานพัฒนาโรงไฟฟ้า สายงานผลิตไฟฟ้า สายงานพัฒนาธุรกิจ สายงานเชื้อเพลิง และสายงานระบบส่ง จำนวน 9 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ 2 วิธี คือ 1) เป็นการรวบรวมศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี 2) เป็นการศึกษาภาคสนาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างที่ได้กำหนดล่วงหน้าสำหรับใช้ประกอบการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสนทนากลุ่มย่อย ระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสร้างสถานการณ์ให้มีการพูดคุยเป็นไปตามธรรมชาติ โดยให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีไม่มีการชี้นำ (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2555: 17-29, ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ, 2559: 284-289)

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยได้พัฒนาเครื่องมือหลักในการวิจัยจากกรอบคิด ทฤษฎี โดยมีเครื่องมือการวิจัยหลัก ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ในประเด็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ตลอดจนการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร (Documentary Research) โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยข้อมูลเชิงพรรณานานาเป็นข้อความที่บรรยายอธิบายเรื่องราวเกี่ยวกับข้อค้นพบ การพรรณานานาจะครอบคลุมสาระสำคัญของข้อมูล และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน ภาวะผู้นำสามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านระดับรายได้ และความมั่นคงในการประกอบธุรกิจ การยอมรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความปลอดภัย การสนองต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการตัดสินใจ

2) การจัดการความรู้ จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนปัญญา (Intellectual Capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง จนก่อให้เกิดฐานความรู้ขนาดใหญ่ที่สามารถเรียกใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้และยังนำไปสู่การสร้างความรู้ที่เพิ่มขึ้น และมีการปรับเปลี่ยนความรู้ให้ทันสมัยขึ้นอย่างไม่วันจบสิ้น โดยที่วัฏจักรด้านการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ ซึ่งกำหนดได้จากการกระทำของบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การจับความรู้ โดยการคัดเลือกความรู้ที่มีมูลค่าและสมเหตุสมผล ขั้นตอนที่ 3 การปรับความรู้ โดยมีการจัดบริบทความรู้ใหม่ ที่นำไปปฏิบัติได้ ขั้นตอนที่ 4 การเก็บความรู้ โดยทำการจัดเก็บความรู้ที่มีประโยชน์ไว้ภายใน ฐานความรู้ ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกเมื่อที่ต้องการ ขั้นตอนที่ 5 การจัดการความรู้ โดยทำการปรับความรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งมักจะมีการตรวจสอบและทบทวนถึงความตรงประเด็นและความถูกต้องของความรู้อยู่เสมอ และ ขั้นตอนที่ 6 การเผยแพร่ความรู้ โดยนำเสนอความรู้ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่บุคคลต้องการไม่ว่าจะเป็นที่ใดหรือเวลาใดก็ตาม

3) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยความแตกต่างในแต่ละบุคคล รวมถึงการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาโดยการนำความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการออกแบบความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นทำให้เกิดสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน ภาวะผู้นำสามารถกำหนด

พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านระดับรายได้ และความมั่นคงในการประกอบธุรกิจ การยอมรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความปลอดภัยการสนองต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิชัย สุขราชกิจ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2563:459-472) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกระตุ้นให้ เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 80.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และปาณิศาสงสุวรรณและคณะ (2565:13-28) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้นำชุมชนต่อการรับมือวิกฤติโรคระบาด Covid-19 กรณีศึกษาตำบลทุ่งคาโงก อำเภอเมือง จังหวัดพังงา พบว่า ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ในด้านข่าวสาร การรณรงค์ในการปฏิบัติตามมาตรการของทางภาครัฐและทางกรมสาธารณสุข ผู้นำมีการสร้างความสัมพันธ์และความเชื่อมั่นทางบวกกับประสิทธิภาพในการป้องกันในท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของวินิจผาเจริญและคณะ (2565:1-12) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโป่งกุ่ม ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้นำชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งบทบาทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม บทบาทดังกล่าวสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด รวมทั้งการรวมกลุ่มสามารถสร้างอาชีพและเกิดรายได้ในชุมชน โดยการให้ชุมชนตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดการกับปัญหาด้วยพลังของคนในชุมชน

2) การจัดการความรู้ จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนปัญญา (Intellectual Capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง จนก่อให้เกิดฐานความรู้ขนาดใหญ่ที่สามารถเรียกใช้เพื่อการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรแห่งการเรียนรู้และยังนำไปสู่การสร้างความรู้ที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีการปรับเปลี่ยนความรู้ให้ทันสมัยขึ้นอย่างไม่มีวันจบสิ้น โดยที่วัฏจักรด้านการจัดการความรู้มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้ ซึ่งกำหนดได้จากการกระทำของบุคคล ขั้นตอนที่ 2 การจับความรู้ โดยการคัดเลือกความรู้ที่มีมูลค่าและสมเหตุสมผล ขั้นตอนที่ 3 การปรับความรู้ โดยมีการจัดบริบทความรู้ใหม่ที่น่าไปปฏิบัติได้ ขั้นตอนที่ 4 การเก็บความรู้ โดยทำการจัดเก็บความรู้ที่มีประโยชน์ไว้ภายในฐานความรู้ ซึ่งผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกเมื่อที่ต้องการ ขั้นตอนที่ 5 การจัดการความรู้ โดยทำการปรับความรู้ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งมักจะมีการตรวจสอบและทบทวนถึงความตรงประเด็นและความถูกต้องของความรู้อยู่เสมอ และ ขั้นตอนที่ 6 การเผยแพร่ความรู้ โดยนำเสนอความรู้ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่บุคคลต้องการไม่ว่าจะเป็นที่ใดหรือเวลาใดก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ อินตรา (2564:275-286) เรื่องการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน

สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความรู้ มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา ด้านแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยความแตกต่างในแต่ละบุคคล รวมถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์การในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการพัฒนาโดยการนำความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการออกแบบความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นทำให้เกิดสิ่งใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ สอดคล้องกับ งานวิจัยของเกษสุดา บุรณศักดิ์สถิตย์ และชวนชื่น อัครกะวิษชา (2560) เรื่องพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินงานเชิงนวัตกรรมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ส่วนการสนับสนุนด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลเชิงลบต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน เชิงนวัตกรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผู้วิจัยค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้และการที่จะนำผลการศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยบางประการ ที่เข้ามามีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดังนั้นจากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าหรือต่อยอดครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ควรที่จะกำหนดนโยบายในด้านต่างๆ ให้แน่นอนชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเป้าหมายขององค์การ การเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดีหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อที่ว่าพนักงานจะได้มีโอกาสได้รับความรู้ความเป็นไปขององค์การเพื่อการปรับตัวที่อาจจะมีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การ รวมทั้งนโยบายด้านการประชาสัมพันธ์ที่ควรจะเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทันเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่องค์การลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น

2. ควรที่จะพัฒนาพนักงานให้มีจิตสำนึกในการพัฒนางาน และความรับผิดชอบในงานรวมทั้งความรู้ในด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย ด้วยการฝึกอบรมการสัมมนา เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองและนำความรู้มา

ปรับใช้เป็นตัวนำ นอกจากนั้นแล้วก็ควรที่จะยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นเช่น การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะจะเป็นการพัฒนาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

3. ผู้บริหารควรมีความสามารถมีความรู้ ความเข้าใจด้านบริหารงานในด้านที่ตนดูแลรับผิดชอบ รวมทั้งควรที่จะมีจิตสำนึกของนักบริหารที่ต้องพัฒนางานให้มีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาเพื่อการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อรองรับการบริหารเชิงธุรกิจในอนาคตที่อาจจะเป็นในรูปรัฐวิสาหกิจที่ดีหรือการแปรรูป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัย เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ในรูปแบบของการบูรณาการความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาในทิศทางเดียวกันในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจเกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ทัศนคติต่อภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัย เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ และพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ได้ทราบและเข้าใจจนเกิดองค์ความรู้ 3 ประเด็นดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน 2) การจัดการความรู้ จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนความรู้ให้อยู่ในรูปแบบของทุนปัญญา (Intellectual Capital) โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและการเผยแพร่กระจายความรู้อย่างกว้างขวาง และ 3) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นนวัตกรรมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ประเด็นนี้ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมักจะมาจากการประสบการณ์ในการทำงานและการมีต้นแบบ (Modeling) ด้านนวัตกรรมที่ดีและสามารถเข้าถึงได้ โดยมีการจัดกิจกรรมให้มีการแบ่งปันหรือถ่ายทอดความรู้แบบบูรณาการ สร้างเครือข่ายในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ โดยจัดให้มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่สามารถสร้างผลงานด้านนวัตกรรมจนสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือนำนวัตกรรมไปเชื่อมโยงให้เกิดการพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ

องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต่างๆ ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัว องค์กรต้องสร้างบุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้มีภาวะผู้นำที่เก่งและดี เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ องค์กรควรมีการดำเนินการวิจัยในเรื่องการจัดการความรู้เป็นระยะๆ เพื่อทำการประเมินและติดตามว่าแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ (KM) ขององค์กรว่าบุคลากรมีการรับรู้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่อย่างไร รวมถึงการเห็นความสำคัญและนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมักจะมาจากประสบการณ์ในการทำงานและการมีต้นแบบ (Modeling) ด้านนวัตกรรมที่ดีและสามารถเข้าถึงได้ โดยมีการจัดกิจกรรมให้มีการแบ่งปันหรือถ่ายทอดความรู้แบบบูรณาการ สร้างเครือข่ายในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถทำให้เกิดขึ้นจริงได้ โดยจัดให้มีการให้รางวัลสำหรับผู้ที่สามารถสร้างผลงานด้านนวัตกรรมจนสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีหรือนำนวัตกรรมไปเชื่อมโยงให้เกิดการพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

บรรณานุกรม

- กาญจนา คลายใจ และวันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกผู้ให้บริการในการขนส่งโลจิสติกส์ ของผู้ประกอบการธุรกิจอาหารแปรรูปทางการเกษตร ในเขตอำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสันติสุขปริทรรศน์, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม, หน้า 13 - 22
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานประจำปี 2564. สืบค้นจาก : https://www.egat.co.th/home/wp-content/uploads/2022/04/EGAT-Annual-2021_2022-04-25.pdf, สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2565.
- เกษสุดา บูรณศักดิ์สถิตย์ และชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา. (2560). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มรัตนโกสินทร์. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปศาสตร์, ปีที่ 12 ฉบับที่ 6 ประจำเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม, หน้า 138 - 152.
- งานนโยบายและพัฒนาคุณภาพ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). การจัดการความรู้ (KM). สืบค้นจาก https://quality.sc.mahidol.ac.th/plan_and_policy/km/, สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2565.
- จุฑามาศ อินตรา. (2564). การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน-มิถุนายน, หน้า 275 - 286.

- เดือนนภา เสนแก้ว. (2564). **วัฒนธรรมทางการเมืองของชนชั้นนำระดับท้องถิ่นไทย. จากมุมมองทฤษฎีชนชั้นนำ.** วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์ร่วมสมัย, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม, หน้า 50 – 67
- ปัทมา ศรีมณ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมระดับบุคคล : กรณีศึกษาพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่).** สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, หน้า 45-48
- ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. (2559). **เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ที่มีประสิทธิภาพ.** วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า 284 – 289.
- ปาณิศา แสงสุวรรณ, นริศรา พงษ์ธัญญาพงษ์, เนธิรินทร์ ปัญญาดี, สิลารัต, อธิภาโร, วิชญา พันธุ์เจริญ, ณัฏชา จินาเพ็ญ, กรวิทย์ เกาะกลาง, ศิริพร เพ็งจันทร์. (2565). **บทบาทของผู้นำชุมชนต่อการรับมือวิกฤติโรคระบาด COVID-19 กรณีศึกษาดำบลทุ่งคาโงก อำเภอเมือง จังหวัดพังงา.** วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์ร่วมสมัย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า 13-28
- ภาวิณี ดีสุขและคณะ. (2558). **การจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี.** วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนกันยายน, หน้า 17-23.
- วินิจ ผาเจริญ, สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล, สถาพร แสงสุโพธิ์ และนนท์ น้าประทานสุข. (2565). **บทบาทผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านโป่งกุ่ม ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.** วารสารสันติสุขปริทรรศน์, ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า 1-12
- สิทธิชัย สุรราชกิจ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม, หน้า 459 – 472.
- เอี่ยมพร หลินเจริญ. (2555). **เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.** วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนกรกฎาคม, หน้า 17 – 29.